



รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6



ISBN (e-Book) : 978-616-7820-90-3

PROCEEDINGS





คำนำ

ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ได้มุ่งเน้นให้มหาวิทยาลัยผลิตนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง ในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัย เพื่อให้สามารถบุกเบิกแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีอิสระ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้อย่างต่อเนื่อง มีคุณธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการและวิชาชีพ มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะที่เป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตบัณฑิตดังกล่าว จึงได้จัดโครงการ “ประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6” ขึ้น เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัย และนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป

การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 ครั้งนี้ เป็นการจัดการนำเสนอผลงานในรูปแบบ Oral Presentation ผ่านระบบออนไลน์ โดยแต่ละคณะได้มีการจัดการนำเสนอในวันเสาร์ที่ 25 เมษายน 2563

เอกสารฉบับนี้ได้รวบรวมผลงานของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทแพน ข ที่ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 รวมจำนวนทั้งสิ้น 78 ผลงาน จาก 2 คณะ 1 วิทยาลัย ดังนี้

คณะแพทยศาสตร์	จำนวน	6	ผลงาน
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	จำนวน	11	ผลงาน
วิทยาลัยการศึกษา	จำนวน	61	ผลงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6 นี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของมหาวิทยาลัยที่ช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศให้ทัดเทียมกับนานาชาติในระยะต่อไป ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดโครงการครั้งนี้ให้สำเร็จด้วยดี

คณะกรรมการดำเนินงาน

พฤษภาคม 2563



เกี่ยวกับการประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6

The 6th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 6)

หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ที่มีความสามารถไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชนท้องถิ่น โดยพื้นฐานการวิจัยเป็นศาสตร์ที่มีหลักวิชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์คิดค้นใหม่ที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้เป็นตามประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดโครงการ “ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโท แผน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโท แผน ข สู่สาธารณะชน
2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานและข้อมูลการวิจัยระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการจากสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ผู้การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชนสังคมและประเทศต่อไป

รูปแบบการประชุม

การนำเสนอผลงานวิจัยภาคบรรยาย (Oral Presentation) ผ่านระบบออนไลน์

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. นิสิต/ นักศึกษาได้เข้าร่วมประชุมงานเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา และผู้นำเสนอผลงานได้รับประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นการพัฒนาทักษะการนำเสนองานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาสู่สาธารณะชน
2. ได้เสริมสร้างบรรยากาศการวิจัย และเปิดโอกาสการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต/ นักศึกษา คณาจารย์ สาขาวิชาต่าง ๆ
3. งานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาที่มีคุณภาพของนิสิต/ นักศึกษา ได้รับการสนับสนุนให้มีการตีพิมพ์เผยแพร่ในรูปแบบที่เป็นเอกสารทางวิชาการที่เป็นที่ยอมรับ
4. นิสิต/ นักศึกษาได้รับการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนางานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ให้มีคุณภาพผู้การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป



สารบัญ

คำนำ	ก
เกี่ยวกับการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6	ข
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา : กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1
รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา : กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	80

**รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ
คณะแพทยศาสตร์**

ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ ต่อพฤติกรรมทันตสุขภาพ ของนักเรียน
ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
(The Relationship between Dental Health Literacy and Dental Health Behaviors of Prathomsuksa 6 and
Mattayomsuksa 3 Students in Opportunity Extension Schools in Chiangkham District, Phayao Province)
โดย ณัฐสิทธิ์ รัตนกระจ่างศรี และประจวบ แหลมหลัก..... 2

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย ของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่ง ในภาคเหนือ (Factors
Predicting The Condom Use Behavior Among Men Who Have Sex With Men in Northern Thailand)
โดย ธิตาภรณ์ วิชชุภรณ์ และสมชาย จาคศรี..... 13

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา (Factors Related to Oral Health Related Quality of Life Among Type 2 Diabetes
Patients in Chedikham Subdistrict, Chiangkham District, Phayao Province) โดย สิรินพร ดวงจันทร์
และสมคิด จูหว่า.....25

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน ของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัด
ลำปาง (Factors Related to Caffeine Consumption Risk of Working–Age Group in Wangnua District, Lampang
Province) โดย น้ำทิพย์ ปาลี และประจวบ แหลมหลัก.....37

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย
อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย (Factors Affected Attending Cervical Cancer Screening of Tai Lue Women in
Sridonchai Subdistrict, Chiang Khong District, Chiang Rai Province) โดย บุษบา ไชยวารินทร์ และสมคิด จูหว่า..53

อัตราการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคประจำครัวเรือน (Contamination Rate of Coliform
Bacteria in Households Drinking Water) โดย พิมพ์ชนก หยีวิยัม และอรุณย์ภัค พิทักษ์พงษ์.....65



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
วิทยาลัยการศึกษา

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน (Internal Quality Assurance Operations of Private Schools Under Nan Provincial Education Office) โดย อัจฉรา อินตะวิน และวัชระ จตุพร.....	81
การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน (Risk Management of Nan Private Kindergartens School Under Nan Provincial Education Office) โดย กรรณิการ์ ศิริรัตน์ และสันติ บุรณะชาติ.....	93
การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 (The Academic Administration of Early Childhood Education of School Administrators in Maesuai District Chiangrai Province, Chiangrai Primary Education Service Area Office 2) โดย จุฑารัตน์ เพ็ชรแสงงาม และน้ำฝน กันมา	104
การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย (Administration of The Child Development Center of The Local Government Organizations in The Area of Wiang Kaen District Chiang Rai Province) โดย ธิตินันท์ กุญรัมย์ และน้ำฝน กันมา	119
การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (School-Based Management for Local Development Model of School Under Chiangmai Provincial Administrative Organization) โดย นรนนทรธรณ หอมเก่ง และสุนทร คล้ายอ่ำ.....	133
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (School Administration According to Good Governance Principles of School Administrators of Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3) โดย กาญจนา ชัดพูล และน้ำฝน กันมา	149
การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (School Management in Accordance With The Sufficiency Economy Philosophy in Schools for Expanding Educational Opportunities Under The Office of ChiangRai Primary Educational Service Area 3) โดย โสธร ศรีอาวูธ และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง	162
การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย (Management Curriculum of Child Development Center in MaeSai District, ChiangRai) โดย จิตรวรรณ รุ่งเรืองกุล และสันติ บุรณะชาติ.....	175



การประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (The Project Evaluation to Promote Young Business People With Leading to Creative Economy Under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3)	
โดย ชรินทร์พร บุญมา และธิดาวลัย อุ๋นกอง.....	186
การประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย (The Project Evaluation of OBEC Career Program in School Under The Secondary Education Service Area Office 36 Chiangrai)	
โดย กิตติ ะราหล และธิดาวลัย อุ๋นกอง.....	198
การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 1 (Teamwork Development of School Under The Nonthaburi Primary Education Service Area Office 1)	
โดย กุลรัศมี สายมะณี และวัชระ จตุพร	211
การศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (A Study of The Bilateral Vocational Education Administration According to The Bilateral Vocational Education Management Standard Under The Vocational Education System in Chiang Rai Province)	
โดย จงจิตร จับใจนาย และโสภา อำนวยรัตน์.....	221
การศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (A Study of The Participation Management of The School Under Chiang Rai Local Administration)	
โดย เกียรติคุณ แก้วสอน และธิดาวลัย อุ๋นกอง.....	236
การศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 (A Study of The Practice of Internal Quality Assurance in Administrators' Educational Institutions. Educational Institutions to Improve The Educational Quality Development of Schools in Under The Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Area 1)	
โดย บัณฑิต คำวัง และณัฐวดี สัพโส.....	250
การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (A Study on Learning Organization in School Under The ChiangRai Primary Educational Service Area Office 3)	
โดย จามร แจ่มเกิด และณัฐวดี สัพโส.....	260
การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (A Study of Relation Between Leadership Behavior of The School Admin Istrators and The Motivation in The Performance of The Teacher Under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3)	
โดย รัตน์บงกช นิพัฒน์ศิริผล และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง.....	274



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (A Study of The Relationship Between Participatory Management and Effectiveness of Schools Under The Local Government Organization Chiang Rai Province)	
โดย ณิชฎกานต์ วงศ์ใหญ่ และธิดาวลัยย์ อุ๋นกอง.....	287
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา (The Study of The Relationship Between School Administration and The Effectiveness of Buddhist Scripture School General Education Department, Phayao Province)	
โดย พระครูสังฆรักษ์เน็ฐชนน ไชยเสน และ เน็ฐวุฒิ สัพโส.....	301
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา (The Study on Relationship Between The School Administration According to Brahmavihara 4 and Working Morale Strengthening of The General Buddhist Scripture School Teachers in Phayao Province) โดย พระณัฏฐชัย จำปา และวัชระ จตุพร	
.....	310
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา (A Study of The Relationship Between The Roles of Administrators and The Effectiveness of Private Schools. According to The Teacher's Views Under The Office of The Private Education Promotion Commission Phayao Province) โดย สุรินภา ใจสุภาพ	
และเน็ฐวุฒิ สัพโส.....	322
การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (A study on Relationship Between School Administrators' Transformational Leadership and Effectiveness in School Management Under Santikeeree's Network of Education Development Center, Mae Fah Luang District, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3)	
โดย พุทธินันท์ วัฒนาพินิจสาคร และน้ำฝน กันมา.....	333
การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (A Study of Desirable Characteristics of School Administrators in the 21 st in Mae Sai Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3) โดย ลานนา รังงาม และสุนทร คล้ายอ่ำ.....	344
การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การบูรณาการในการ บริหารโรงเรียน (The Research on The Role of Executive, From Inducing The Royal Initiate The Philosophy of Sufficiency Economy to The Integration of Administration Schools) โดย เขมนิจ คำตะมูล และโสภา อำนวยรัตน์	
.....	358



การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 (The Study of Leadership of the 21 st Century Among School Administrators in Wang Nuea, Lamphang Primary Educational service Area Office 3) โดย ณิชารณัฐ ชองดี และวัชระ จตุพร.....	373
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (The Study of Creative Leadership of School Administrators Under The Office of Nan Educational Service Area Office 1) โดย ทิมพ์ธนพร นันท์วิงค์ และสุนทร คล้ายอ่ำ	384
การศึกษาสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (A Study of The States of The Senior Scout Administration of Schools Under The Office of Secondary Educational Service Area 36) โดย ลัคน์พัฒน์ ปัญชานิตยกาล และณัฐฤดี สัพโส	398
การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย (A Study of Academic Administration in Education: A Case Study of Chiang Rai Provincial Administrative Organization School) โดย ชลนที กาศมณี และน้ำฝน กันมา.....	411
การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (A Study of States and Problems of Using Information Technology for Academic Administration Under ChiangRai Primary Educational Service Area Office 3) โดย ณัฐพงษ์ แก้วรากมุก และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง	420
การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (A Study of The State and Problems in The Management of Action Plan of Secondary School Education of The Secondary Education Service Area Office 36) โดย วรวิทย์ ขาวพอง และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง.....	436
การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (A Study of Conditions and Problems of School Supplies Management Under Vocational Education in Chiang Rai) โดย กมลชน ศรีวิสัย และโสภา อำนวยรัตน์.....	453
การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (A Study The Competencies of The School Principal in The Development of Education Extended School Under ChiangRai Primary Education Service Area Office 2) โดย เอกชัย ท้าวปัญญา และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง.....	467
การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) (A Study of Organizational Health at Rajapranugroh 15 (WiangKaoSaenPu WitTaYaPraSat) School) โดย วรภัท สมวงศ์ และธิดาวัลย์ อุ๋นกอง.....	484



ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู
โรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุพรรณบุรีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
(Relationship Between Participatory Management of School Principals and Motivation in Work Performance of
Teachers in The Sudthinthai Secondary School Consortium, The Secondary Educational Service Area 36)
โดย อัคร จัปใจนาย และสันติ บุรณะชาติ..... 499

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผล ของการบริหารวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา
สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 (The Relationship of
Academic Leadership and Academic Administration Effectiveness of School Administrators Doi Sam Muen
Campus Under The Office of Secondary Educational Service Area 34) โดย เศรษฐพงศ์ นันทวิวงศ์
และสุนทร คล้ายอ่ำ..... 513

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพัน
ต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (The Relationship
Between Administration Based on Good Governance Principles and School Engagement of Teachers Under The
Office of Chiangmai Primary Education Service Area 3) โดย อาทิตย์ ธานี และธารารัตน์ มาลัยแก้ว..... 529

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานสถานพัฒนา
เด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง
จังหวัดเชียงราย (The Relationship Between The Management of Child Development Center With The Operation
Follow The National Standards of Early Childhood Development Center Under Therdthai Subdistrict Administrative
Organization, Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province) โดย วัชรา พรรณรังษี และธารารัตน์ มาลัยแก้ว..... 543

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 (Relationship
Between Participation and The Effectiveness of Academic Dministration of Basic Education Institutes Wiang Kaen
District Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 4) โดย วชิรวิทย์ ชินะชาย และน้ำฝน กันมา
..... 554

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ (The Relationship Between School Management and Effectiveness of Schools
Transferred to Office of Local Administrative Organization in Chiang Mai) โดย กนกพร หมื่นเที่ยง
และธารารัตน์ มาลัยแก้ว..... 568

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 (Relationship Between Morale and Commitment's Quality of
Teachers Under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1) โดย ณัฐพงษ์ จรรย์ และวัชระ จตุพร
..... 580



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (The Relationship Between Administrative Skill of School Administrators and Effectiveness of Academic Administration in Education Extended School Under ChiangRai Primary Education Service Area Office 3) โดย ดำรงค์ กาเร็ว และธิดาวลัย คุ้มทอง..... 593

ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (The Relationship Between Roles of School Administrators and Their Performances Regarding to The National Scheme Education B.E.2560–2579 (2017–2036) of Schools Under MaePrik–Sritoi Educational Network Service Area, ChiangRai Primary Educational Service Area 2) โดย ทิพาพร เชื้อเมืองพาน และธรรารัตน์ มาลัยแก้ว 606

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (The Relationship Between Transformational Leadership of Administrators and Educational Quality of Opportunity Expansion Schools Under Lamphang Primary Educational Service Area Office 3) โดย อรญา ใจเสมอ และสุนทร คล้ายอ่ำ 619

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 (The Relationship Between Strategic Leadership of Administrators in The 21st Century and Effectiveness of School in Mae Suai District Under, ChiangRai Primary Education Service Area Office 2) โดย กัญญาณัฐ ไชยชนะ และธรรารัตน์ มาลัยแก้ว 635

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (The Relationship Between With Academic leadership and Effectiveness Administration by Schools of Primary Educational Services Area Office Services Area Office 3) โดย สุรียา วงษ์ตา และณัฐรุจติ สัทโส..... 649

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (The Relationship Between Principal’s Instructional Leadership and Professional Learning Community for The School Located in High Area, ChiangRai Primary Education Service Area Office 3) โดย สิริพรรณ ชูสกุล และธิดาวลัย คุ้มทอง..... 662

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (Relationship Between Organizational Health And Organizational Effectiveness of School Under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 3) โดย กัมปนาท อินทะนิล และธิดาวลัย คุ้มทอง..... 676



**ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (Skills of School Administrators in the 21st Century under in Chiang saen District
Secondary Educational Chiangrai Primary Education Service Area Office 3) โดย เมธาพร ชิวชยาภรณ์
และสุนทร คล้ายอ่ำ..... 688**

**แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 (Educational Management Guidelines for Employment of Opportunities
Expanding School under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1) โดย โชคชัย อุดพรม
และสุนทร คล้ายอ่ำ.....702**

**บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษากลุ่มเครือข่าย
พัฒนาการศึกษาแม่สองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (School
Leadership Administrators’ Role in The Digital Age Expanded Education Opportunity School of Education
Management Using School Resources of Masalongnai Education Area 3) โดย กรณ์ภูฏ์ ดาแพง
และโสภกา อำนวยรัตน์..... 717**

**ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียน เพื่อพัฒนา
สถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจัว (Factors Influencing the Results of The National Basic Educational Testing
(O-NET) of Learners for School Development in The Ngew Network Center) โดย ณัฐธิกา ลี้มพรเสมานนท์
และโสภกา อำนวยรัตน์..... 731**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (Factors Affecting The Schools to be The Professional Learning
Community Under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2) โดย อรุณพร ทนทาน
และน้ำฝน กันมา..... 744**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย (Factors affecting self–development according to the professional ethics of teachers in
education era 4.0 under the vocational education in Chiang Rai Province) โดย สายฝน สายประสิทธิ์
และโสภกา อำนวยรัตน์.....759**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา
จังหวัดเชียงราย (Factors Affecting The Success of Internal Quality Assurance Administration of Educational
Institutions Under Vocational Education in Chiang Rai) โดย ยุทธนา อินตะวงศ์ และโสภกา อำนวยรัตน์.....773**

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 (The Factor Affected to The Effectiveness of Word–Class Standard School Under of Secondary
Educational Office, Area 36) โดย เอื้อง สิทธิประเสริฐ และสันติ บุรณะชาติ..... 788**



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (Factors Affecting Educational Administration Effectiveness under The Vocational Institute of Northern Region 2)

โดย เจษฎาพงษ์ ช่างคำ และโสภา อำนวยรัตน์ 805

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามความคิดเห็น ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย (Transformational Leadership of Administrators in Higher Education Institution According to the Staff Members' Opinions at Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Rai)

โดย ฅนักร ปัญญาวงค์ และน้ำฝน กันมา..... 819

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 (The Strategic Leadership of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area, Office 37)

โดย ขวัญทิรา ทิราวงศ์ และสันติ บุรณะชาติ..... 833

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 (Behavioral Leadership of School Administrators in Elementary Schools Under The Office of Nan Educational Service Area 1)

โดย พิษยา สุทธิแสน และสุนทร คล้ายอ่ำ847

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 (Leadership in 21st Century of School Administrators in Opinion of Teachers in Maesuai District Under, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2)

โดย กรวิกา มั่งมุล และน้ำฝน กันมา..... 862

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แพร่ เขต 2 (The Competency of School Administrators under of Phrae Primary Educational Service Area Office 2)

โดย ภัคจิรา ผาทอง และสุนทร คล้ายอ่ำ874

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (The Operation of The Monk Health Charter: A Case Study of Buddhist Ecclesiastical Official in Amphoe Muang, Phayao province)

โดย วุฒิพงษ์ ภาชนนท์ และรัชศรี เกียรติบุตร 888

การเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตยกรรมระดับท้องถิ่น ในพื้นที่ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย (Agenda Setting of Universal Design Policy at Local Level in Pongpha Subdistrict, Mae Sai, Chiang Rai)

โดย ชีรดา นิตินนทล และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์..... 901

การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง (Public Participatory Waste Management of Wat Namphuegchaoraioi Community, Sala Subdistrict, Kokha District, Lampang Province)

โดย ฅนักรักร โพธิ์ดีพันธุ และรัชศรี เกียรติบุตร..... 915



การจัดการแบบประสานความร่วมมือ เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ : กรณีศึกษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (Collaborative Governance in Forest Protection Under The National Council for Peace and Order's Policy: A Case Study of Maesot District, Tak) โดย วิโรจน์ ธิการ และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	926
การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัย ของรถรับส่งนักเรียน ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง (The Implementation of The Policy to Promote The Safety Standards of The School Bus Transportation of Lamphang Provincial Land Transport Office in Muang Lamphang District, Lamphang Province) โดย กนกวรรณ ชัยมงคล และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	938
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่อาก อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (The Policy for Development of Work Life Quality of Mae-Ka Municipality Officers, Meung District, Phayao Province) โดย ปวีณา โตไทย และรัชศักดิ์ เกียรติบุตร	950
นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ (The Development of the Quality of Life of the Elderly Policy in Tamnaktham Sub-district, Nong Muang Khai District, Phrae Province) โดย ชุตินิพนธ์ แรกข้าว และรัชศักดิ์ เกียรติบุตร	963
บทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษา บ้านต๋นใต้ ตำบลบ้านต๋น อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (Roles of Community Leaders in Participative Process Management in The Sufficiency Economy Village: A Case Study of Ban Toon Tai, Ban Toon Subdistrict, Mueangphayao District, Phayao Province) โดย ขวัญจิตร ชาวสังข์ และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	975
ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย (Effectiveness of Digital Government Administration Policy Implementation in Local Government Organization : Cham Pa Wai Subdistrict Administration Organization) โดย วริศ คุ่มลิน และวีระ เลิศสมพร	988
ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไปปฏิบัติ ในอำเภอปง จังหวัดพะเยา (The Effectiveness of Drug Prevention and Suppression Policy Implementation in Pong District, Phayao Province) โดย สราวุธ อุทธิยัง และวีระ เลิศสมพร.....	999
ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา อำเภอองาว จังหวัดลำปาง (Factors Affecting Acceptance of Women's Leadership as Village Headman in Ngao District, Lamphang Province) โดย รัตนกร หล้าปือ และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์	1012
ภาคผนวก.....	1026



การจัดการแบบประสานความร่วมมือ เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความ
สงบแห่งชาติ : กรณีศึกษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก (Collaborative Governance in Forest Protection Under
The National Council for Peace and Order’s Policy: A Case Study of Maesot District, Tak) โดย วิโรจน์ ธิการ
และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์..... 926

การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัย ของรถรับส่งนักเรียน ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง
ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง (The Implementation of The Policy to Promote The
Safety Standards of The School Bus Transportation of Lamphang Provincial Land Transport Office in Muang
Lamphang District, Lamphang Province) โดย กนกวรรณ ชัยมงคล และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ 938

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม็กกา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
(The Policy for Development of Work Life Quality of Mae–Ka Municipality Officers, Meung District, Phayao
Province) โดย ปวีณา โตไทย และรัชศักดิ์ เกียรติบุตร 950

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่
(The Development of the Quality of Life of the Elderly Policy in Tamnaktham Sub–district, Nong Muang Khai
District, Phrae Province) โดย ชุตติมณฑน์ แรกข้าว และรัชศักดิ์ เกียรติบุตร 963

บทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษา บ้าน
ตื้นใต้ ตำบลบ้านตื้น อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (Roles of Community Leaders in Participative Process
Management in The Sufficiency Economy Village: A Case Study of Ban Toon Tai, Ban Toon Subdistrict,
Mueangphayao District, Phayao Province) โดย ขวัญจิตร ชาวสังข์ และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....975

ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล ไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำปาหวาย (Effectiveness of Digital Government Administration Policy
Implementation in Local Government Organization : Cham Pa Wai Subdistrict Administration Organization)
โดย วริศ คุ่มลีน และวีระ เลิศสมพร 988

ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไปปฏิบัติ ในอำเภอปง จังหวัดพะเยา
(The Effectiveness of Drug Prevention and Suppression Policy Implementation in Pong District, Phayao Province)
โดย สราวุธ อุทธิยัง และวีระ เลิศสมพร..... 999

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา อำเภอองาว จังหวัดลำปาง (Factors
Affecting Acceptance of Women’s Leadership as Village Headman in Ngao District, Lamphang Province)
โดย รัตนกร หล้าปือ และฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์1012

สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความ
บกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (The State of
Learning Resources Management of Intellectual Disabilities Schools Under Education Group 6 of Special
Education Bureau) โดย จีระภา โพธิ์สาขา และสันติ บุรณะชาติ 1026

ภาคผนวก..... 1036



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา
กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ



ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ ต่อพฤติกรรมทันตสุขภาพ
ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส
อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

The Relationship between Dental Health Literacy and Dental Health
Behaviors of Prathomsuksa 6 and Mattayomsuksa 3 Students in Opportunity
Extension Schools in Chiangkham District, Phayao Province

ณัฐสิทธิ์ รัตนกระจำงศรี^{1*} และ ประจวบ แหลมหลัก²
Natthasit Rattanakrajangsi^{1*} and Prachaub Lamlak²

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ พฤติกรรมด้านทันตสุขภาพ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง 209 คน ประกอบด้วยนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 119 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา จำนวน 90 คน เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือลักษณะประชากรความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ และพฤติกรรมทันตสุขภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาสถิติไคสแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.7 อายุต่ำกว่า 13 ปี ร้อยละ 55.0 เรียนอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ร้อยละ 56.9 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 96.7 ผู้ดูแลคือบิดา-มารดา ร้อยละ 66.5 มีประวัติเคยมารับบริการทางทันตกรรม ร้อยละ 90 ไม่มีประวัติการเจ็บป่วยร้อยละ 778 ความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพอยู่ในระดับปานกลางพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาและความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ

คำสำคัญ: พฤติกรรมทันตสุขภาพ ลักษณะประชากร ความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ โรงเรียนขยายโอกาส

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nattasit_1412@hotmail.com



Abstract

This descriptive research aimed at studying dental health literacy, dental health behaviors and factors related to dental health behaviors of Prathomsuksa 6 and Matthayomsuksa3 students in the educational opportunity expansion schools in Chiangkham district, Payao province. The research sample of total 209 people consists of 119 Prathomsuksa 6 students and 90 Matthayomsuksa3 students. The data were collected using questionnaire consisted of 3 parts; demographic, dental health literacy and dental health behavior. The data were analyzed by using descriptive statistics; percentage, mean, standard deviation, highest and lowest values and inferential statistics, Chi-square test and Pearson's product-moment correlation.

The results showed that most of the samples were male (51.7%), lower than 13 years of age (55%), study in prothomsuksa 6 (56.9%), no congenital disease (96.7%), take care by father and mother (66.5%), have dental health service history (90%) and no illness history (77.8%). Their dental health literacy and dental health behaviors were in middle level. Factors associated with dental health behavior were age, educational level and dental health literacy. gence related to dental health behavior with a statistical significance level of 0.05

Keywords: Dental health behavior, Personal factors, Dental literacy, educational opportunity expansion schools

บทนำ

ความฉลาดทางด้านสุขภาพความสามารถและทักษะในการเข้าถึงข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจเพื่อวิเคราะห์ ประเมินการปฏิบัติ และจัดการตนเองเป็นทักษะที่มีความจำเป็นสำหรับบุคคลในการดูแลสุขภาพของตนเองสุขภาพช่องปากเป็นส่วนหนึ่งของการมีสุขภาพดี เพราะปัญหาสุขภาพช่องปากจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพโดยรวมของร่างกาย การส่งเสริมทันตสุขภาพและการป้องกันโรคในช่องปากมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมอนามัย โดยพฤติกรรมกรรมการทำความสะอาดช่องปาก และพฤติกรรมกรรมการบริโภคอันเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดโรคฟันผุ เหงือกอักเสบ (อมราภรณ์ สุพรรณวิวัฒน์, 2557)

จากผลการสำรวจสภาวะทันตสุขภาพครั้งที่ 8 พบว่าเด็กช่วงอายุ 15 ปี มีพฤติกรรมกรรมการแปรงฟันหลังอาหารกลางวันลดลงจากร้อยละ 33.8 เป็นร้อยละ 25.4 พฤติกรรมการบริโภคที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคฟันผุในเด็กกลุ่มนี้ พบว่าเด็กมีพฤติกรรมกรรมการดื่มน้ำอัดลมร้อยละ 82.3 น้ำหวานร้อยละ 83.7 กินขนมกรุบกรอบทุกวันเพิ่มขึ้นจากการสำรวจครั้งที่ผ่านมาโดยดื่มน้ำอัดลมทุกวันเพิ่มขึ้นจากร้อยละ 9.6 เป็นร้อยละ 13.4 และกินขนมกรุบกรอบทุกวันลดลงจากร้อยละ 38.8 เป็นร้อยละ 32 (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2561)

เขตอำเภอเชียงคำพบว่าเด็กช่วงอายุ 11-15 ปี มีความชุกของโรคฟันผุร้อยละ 84.7 โดยมีค่าเฉลี่ยฟันผุถาวร 4.2 ซี่/คน ด้านพฤติกรรมพบว่า มีพฤติกรรมกรรมการแปรงฟันหลังอาหารกลางวัน และก่อนนอนของเด็กลดลง มีพฤติกรรมกรรมการบริโภคขนม และน้ำอัดลมเพิ่มขึ้น พฤติกรรมการแปรงฟันหลังอาหารกลางวัน และก่อนนอนของเด็กลดลง มีพฤติกรรมกรรมการบริโภคขนม และน้ำอัดลมเพิ่มขึ้นสูงเมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนทั่วไปในอำเภอเชียงคำ ซึ่ง มีพฤติกรรมกรรมการบริโภคขนม และน้ำอัดลมลดลง (แบบสำรวจสภาวะทันตสุขภาพจังหวัดพะเยา, 2560)

จากข้อมูลเบื้องต้นทำให้ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของปัญหาสภาวะช่องปาก ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสาเหตุหลักคือพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพประกอบกับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เป็นกลุ่มอายุที่มีฟันถาวรขึ้นครบ 28 ซี่ และเป็นช่วงอายุที่ย่างเข้าสู่วัยรุ่น ส่วนกลุ่มอายุ 15 ปี เป็นตัวแทนกลุ่มที่เข้าสู่วัยรุ่นซึ่งเป็นระยะที่ฟันถาวรขึ้นใน

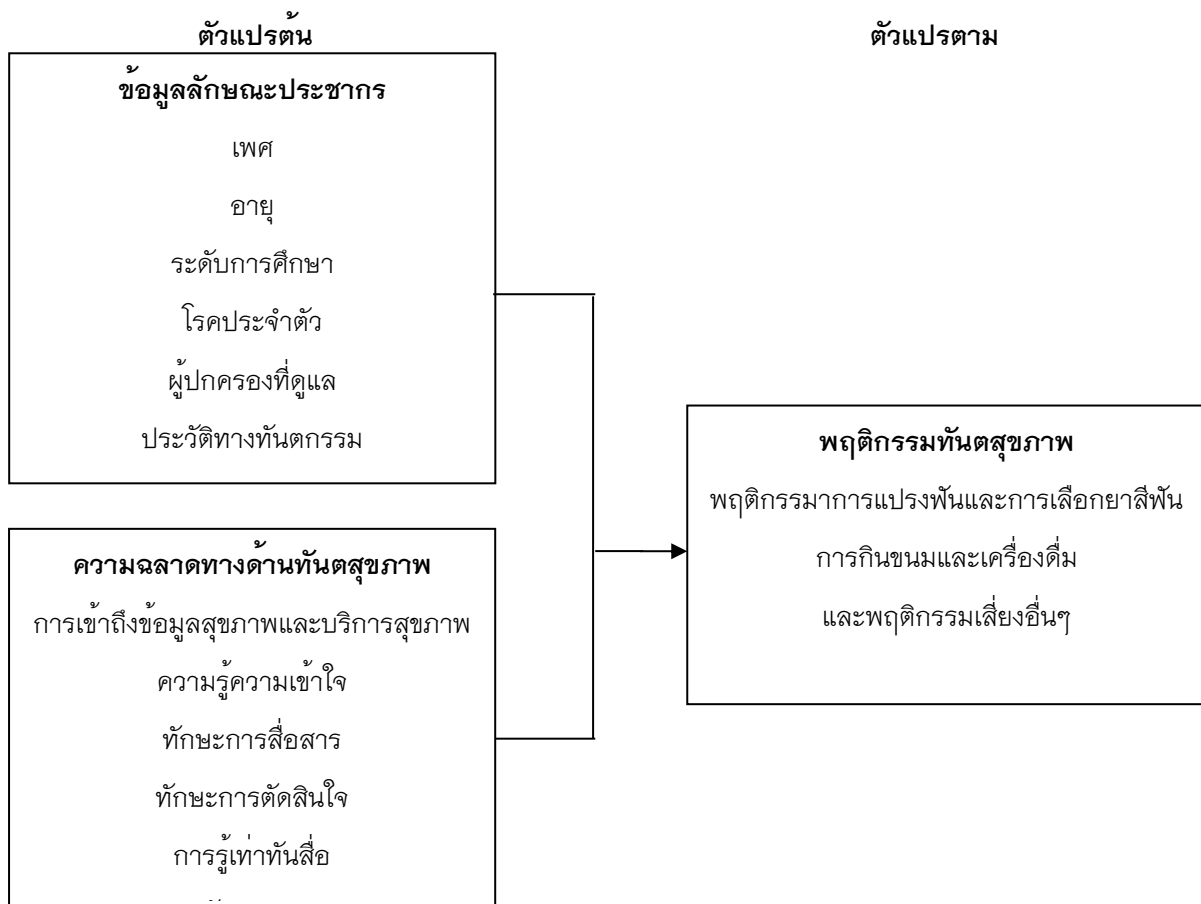
ช่องปากมาแล้วเป็นเวลา 3-9 ปี ซึ่งสามารถจะประเมินภาวะเสี่ยงและแนวโน้มความรุนแรงของโรคฟันผุและนำผลของงานวิจัยมาวิเคราะห์และป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาทางทันตกรรมในอนาคต (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2561) จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพต่อพฤติกรรมทันตสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพและพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพในเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทันตสุขภาพในเด็กนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

วัสดุอุปกรณ์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการศึกษา

การวิจัยแบบพรรณนา (Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา จำนวน 158 คน มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา จำนวน 110 คน

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาคือ นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา 113 คน นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา จำนวน 86 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มโดยวิธีการเปิดตารางของเครซีและมอร์แกนและกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% เมื่อการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ได้ปรับเพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันข้อมูลไม่ครบถ้วนและกลุ่มตัวอย่างไม่ให้ความร่วมมือร้อยละ 5 ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือ 119 และ 90 คน ตามลำดับตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้จากการสุ่มสถานที่เก็บรวบรวมข้อมูลโดยทำการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการ การจับฉลากจากโรงเรียนขยายโอกาส เขตอำเภอเชียงคำ จนกว่าจะได้จำนวนนักเรียนเพียงพอต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณซึ่งได้สถานที่เก็บข้อมูล 3 แห่ง ได้แก่โรงเรียนบ้านน้ำมินโรงเรียนบ้านปางถ้ำ โรงเรียนบ้านร่องล้าน จากทั้งหมด 6 โรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ ประกอบไปด้วย ทั้งหมด 3 ส่วน คือแบบสอบถามลักษณะประชากร แบบวัดความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ และแบบวัดพฤติกรรมทัศนสุขภาพ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา โรคประจำตัวผู้ปกครองที่ดูแล ประวัติทางพันธุกรรม ประวัติการเจ็บป่วย ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ ซึ่งสร้างจากทฤษฎีความฉลาดทางด้านสุขภาพแบ่งเป็น 6 ด้าน ได้แก่ การเข้าถึงบริการสุขภาพและข้อมูลสุขภาพ ความรู้ความเข้าใจ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ การจัดการตนเองและการรู้เท่าทันสื่อ มีลักษณะเป็นมาตรวัดระดับ 3 ระดับ คือ ระดับพื้นฐาน ระดับปฏิสัมพันธ์ และระดับวิจารณ์ญาณประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 18 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดพฤติกรรมทัศนสุขภาพแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมการแปรงฟันและการเลือกยาสีฟัน พฤติกรรมการบริโภคขนมและเครื่องดื่ม และพฤติกรรมเสี่ยงอื่น ๆ มีลักษณะเป็นมาตรวัดระดับ 3 ระดับ คือ ปฏิบัติเป็นประจำ ปฏิบัติเป็นบางครั้ง และไม่เคยปฏิบัติ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 10 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การได้มาของเครื่องมือ ส่วนของแบบทดสอบความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ ได้จากการประยุกต์ทฤษฎีความฉลาดทางด้านสุขภาพของ ชวีญเมือง แก้วคำเกิงและคณะ.2554 และแบบสอบถามพฤติกรรมทัศนสุขภาพ ได้จากการประยุกต์แบบสอบถามของ ศักดิ์นคร คำพิระ.2560

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) โดยผู้ศึกษานำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพิจารณาแล้ววิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้เท่ากับ 0.84

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาคำเเนนการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบทดสอบความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.742 และแบบสอบถามพฤติกรรมทันตสุขภาพ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.78

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา (เลขที่โครงการ 2/038/63) ผู้ศึกษาได้ติดต่อประสานกับผู้อำนวยการโรงเรียนและครู เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย แบบสอบถาม และเอกสารความยินยอมจากอาสาสมัครและผู้ปกครอง และขออนุญาตเก็บข้อมูลกับอาสาสมัครซึ่งเป็นนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในช่วงพักกลางวัน 12.30-13.00 น. เป็นเวลา 30 นาที

2. ขั้นตอนการเข้าถึงอาสาสมัคร หลังจากผู้วิจัยได้รับการอนุญาตในการเก็บข้อมูลจากทางโรงเรียนและผู้วิจัยจะนัดทำการชี้แจงกับอาสาสมัคร โดยผู้วิจัยใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย เข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วน และให้ให้อาสาสมัครตัดสินใจเป็นไปโดยอิสระ เป็นความสมัครใจอย่างแท้จริงไม่ถูกขู่บังคับ ใช้ช่วงเวลากักกลางวัน 12.30 -13.00 น. เป็นเวลา 30 นาที ชี้แจงวัตถุประสงค์ ให้เอกสารข้อมูลและคำอธิบาย และให้เอกสารแสดงความยินยอมจากผู้ปกครอง ให้อาสาสมัครได้ปรึกษากับผู้ปกครอง เก็บสำรวจเอกสารคืนภายหลังอีก 3 วัน

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพต่อพฤติกรรมทันตสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำมาปรับปรุงให้สอดคล้องกับส่วนที่ศึกษาประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อมูลทางด้านลักษณะประชากร แบบทดสอบฉลาดทางด้านทันตสุขภาพ และแบบสอบถามวัดพฤติกรรมทันตสุขภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด ในการพรรณนาข้อมูลลักษณะประชากรและสังคม และข้อมูลเกี่ยวกับความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพและพฤติกรรมทันตสุขภาพ

2. สถิติอ้างอิงเพื่อหาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรและสังคม และความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพกับพฤติกรรมทันตสุขภาพใช้ Chi-square ในกรณีตัวแปรที่มีระดับการวัด Nominal Scale และใช้ Pearson's product-moment correlation กรณีตัวแปรที่มีระดับการวัด Interval Scale หรือ Ratio Scale

ผลการศึกษา

1. **ลักษณะทางประชากร** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 51.7 อายุ 10-16 ปี โดยมีอายุเฉลี่ย 12 ปี ($\bar{x}=12$ S.D.=1.757) เรียนอยู่ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 56.9 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 ไม่มีโรคประจำตัวจำนวน 202 คน ร้อยละ 96.7 ผู้ปกครองที่ดูแล ส่วนใหญ่เป็นบิดา-มารดา 139 คน คิดเป็นร้อยละ 66.5 ส่วนประวัติทางทันตกรรมพบว่าเคยมารับบริการทางทันตกรรม 188 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ส่วนใหญ่ไม่มีประวัติการเจ็บป่วยจำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 77 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตาราง 1 ร้อยละ ความถี่ ของลักษณะทางประชากร

ลักษณะประชากร	ความถี่ (N = 209)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	108	51.7
หญิง	101	48.3
2. อายุช่วงอายุ		
ต่ำกว่า 13 ปี	115	55
มากกว่า 13 ปี	94	45
3. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	119	56.9
มัธยมศึกษาปีที่ 3	90	43.1
4. โรคประจำตัว		
ไม่มีโรคประจำตัว	202	96.7
มีโรคประจำตัว	7	7
5. ผู้ปกครองที่ดูแล		
บิดา-มารดา	139	66.5
ปู่ย่า-ตา ยาย ลุง, ป้า-น้า อา	62	29.7
ครูหอพักโรงเรียน	8	3.8
6. เคยรับบริการทันตกรรมหรือไม่		
เคย	188	90
ไม่เคย	21	10
7. ประวัติการเจ็บป่วยของนักเรียน		
ไม่มีประวัติการเจ็บป่วย	161	77
เคยมีประวัติความเจ็บป่วย	48	23

2. ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = .89 S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรู้ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{x} = 1.98 S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านทักษะการตัดสินใจมีค่าเฉลี่ยที่ (\bar{x} = 1.93 S.D. = 0.60) และด้านทักษะการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด (\bar{x} = 5.45 S.D. = 1.304) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง

ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพและข้อมูลสุขภาพ	1.87	0.49	ปานกลาง
ด้านความรู้ความเข้าใจ	1.98	0.56	ปานกลาง
ด้านทักษะการสื่อสาร	1.82	0.43	ปานกลาง

ตาราง 2 (ต่อ)

ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ	\bar{x}	S.D.	ระดับ
ด้านทักษะการตัดสินใจ	1.93	0.60	ปานกลาง
ด้านการจัดการตนเอง	1.89	0.47	ปานกลาง
การรู้เท่าทันสื่อ	1.83	0.50	ปานกลาง
ภาพรวม	1.89	0.34	ปานกลาง

3. พฤติกรรมทัศนสุขภาพพบว่าคะแนนพฤติกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 ($\bar{x} = 2.12$ S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาตามระดับ สูง ปานกลาง และต่ำ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 68.9

ตาราง 3 ระดับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ

ระดับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ	จำนวน (N = 209)	ร้อยละ
- ระดับต่ำ	36	12.2
- ระดับปานกลาง	144	68.9
- ระดับสูง	29	13.9
รวม	209	100

คะแนนพฤติกรรมทัศนสุขภาพในภาพรวม ($\bar{x} = 2.12$ S.D. = 0.31)

4. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทัศนสุขภาพของกลุ่มตัวอย่าง

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับพฤติกรรมทัศนสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และ มัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยอายุและระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทัศนสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ

ตัวแปร	ระดับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ			χ^2	df	p-Value
	ต่ำ	กลาง	สูง			
1. เพศ						
ชาย	20(9.65%)	74(35.4%)	14(6.7%)	0.316	2	0.84
หญิง	16(7.7%)	70(33.5%)	11(7.2%)			
2. อายุ						
ต่ำกว่า 13 ปี	27(12.9%)	83(39.7%)	5(2.4%)	22.931	2	0.001*
มากกว่า 13 ปี	9(4.3%)	61(29.2%)	24(11.5%)			

ตาราง 4 (ต่อ)

ตัวแปร	ระดับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ			χ^2	df	p-Value
	ต่ำ	กลาง	สูง			
3.ระดับการศึกษา						
ประถมศึกษาปีที่ 6	27(12.9%)	87(41.6%)	5(2.4%)	24.139	2	0.001*
มัธยมศึกษาปีที่ 3	9(4.3%)	57(27.3%)	24(11.5%)			
4.โรคประจำตัว						
ไม่มีโรคประจำตัว	35(16.7%)	139(66.5%)	28(13.4%)	-	-	Fisher's
มีโรคประจำตัว	1(0.5%)	5(2.4%)	1(0.5%)			Exact Test
						1.00
5.ผู้ดูแล						
บิดา – มารดา	22(10.5%)	97(46.4%)	20(9.6%)	-	-	Fisher's
ปู่,ย่า,ตา,ยาย,ลุง,ป้า,น้า,อา	11(5.3%)	44(21.1%)	7(3.3%)			Exact Test
ครูหอพักโรงเรียน	3(1.4%)	3(1.4%)	2(1%)			0.27
6.เคยรับบริการทันตกรรมหรือไม่						
เคย	31(14.8%)	130(62.2%)	27(12.9%)	-	-	Fisher's
ไม่เคย	5(2.4%)	14(6.7%)	2(1%)			Exact Test
						0.68
7.ประวัติการเจ็บป่วยของนักเรียน						
ไม่มีประวัติการเจ็บป่วย	29(13.9%)	107(51.2%)	25(12%)	2.237	2	0.33
เคยมีประวัติความเจ็บป่วย	7(3.3%)	37(68.9%)	4(1.9%)			

หมายเหตุ: *หมายถึง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.2.ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพกับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ จากผลการทดสอบในภาพรวมพบว่า ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทัศนสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเป็นค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ($r = 0.612$) เมื่อแบ่งเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ โดยด้านการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์สูงที่สุด ($r = 0.503$) รองลงมาคือด้านการรู้เท่าทันสื่อมีความสัมพันธ์ที่ ($r = 0.476$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพกับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ

ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ	ค่าความสัมพันธ์ (r)
1. ด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพและข้อมูลสุขภาพ	0.48**
2. ด้านความรู้ความเข้าใจ	0.43**
3. ด้านทักษะการสื่อสาร	0.47**

ตาราง 5 (ต่อ)

ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ	ค่าความสัมพันธ์ (r)
4. ด้านทักษะการตัดสินใจ	0.47**
5. ด้านการรู้เท่าทันสื่อ	0.48**
6. ด้านการจัดการตนเอง	0.50**
ความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพภาพรวม	0.61**

หมายเหตุ: ** หมายถึง มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

วิจารณ์และสรุปผล

1. จากการศึกษาระดับความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x} = 1.89 S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความรู้ความเข้าใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุพงศ์ สอดสี (2562) ที่ศึกษาเรื่องการประเมินความรอบรู้ทางด้านสุขภาพ ของปากนักเรียนประถมศึกษา กล่าวว่ามีนักเรียนที่มีความบกพร่องมากที่สุดคือองค์ประกอบความรู้ความเข้าใจสุขภาพช่องปาก ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า อาจเกิดจากการสร้างเสริมสุขภาพช่องปากแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน และด้านทักษะการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จากการศึกษาข้อมูลพื้นฐานพบว่า เด็กนักเรียนยังมีทักษะการสื่อสารในระดับปานกลางสามารถอธิบายได้ว่านักเรียนยังขาดการสื่อสารระดับปฏิสัมพันธ์และทักษะการพูดในมน้าวให้ผู้อื่นยอมรับ และยังสอดคล้องกับ แสงเดือน กิ่งแก้ว และนุสรุ ประเสริฐศรี (2558) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพ พบว่า ความฉลาดทางด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความฉลาดสุขภาพขั้นพื้นฐาน ขั้นปฏิสัมพันธ์ และขั้นวิจารณ์ญาณ

2. จากการศึกษาระดับพฤติกรรมทัศนสุขภาพของนักเรียนพบว่าคะแนนพฤติกรรมเฉลี่ย เท่ากับ (\bar{x} = 1.22 S.D. = 0.31) ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 144 คน (S.D. = 68.9) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สิริลักษณ์ รสภิรมณ์ (2556) ศึกษาทฤษฎีความสามารถตนเองที่มีผลต่อพฤติกรรมทัศนสุขภาพ กล่าวว่าการเสริมสร้างพฤติกรรมที่ถูกต้อง และพฤติกรรมทางเลือกบริโภคอาหาร มีคะแนนเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้ว่า การกระตุ้นเตือน การสร้างความตระหนัก การเสริมแรงเป็นสิ่งจำเป็นในการเพิ่มพฤติกรรมในการแปรงฟันและการเลือกบริโภคอาหารได้

3. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับระดับพฤติกรรมทัศนสุขภาพ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับพฤติกรรมทัศนสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 ในโรงเรียนขยายโอกาส อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาพบว่า ปัจจัยอายุ และระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทัศนสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสถาบันทางการแพทย์ของอเมริกา (World Health Organization, 2009) ความฉลาดทางสุขภาพขึ้นอยู่กับทักษะของบุคคลในการเผชิญกับสถานการณ์สุขภาพ รวมทั้งยังขึ้นกับปัจจัยด้านระบบดูแลสุขภาพระดับการศึกษา ปัจจัยทางสังคมและวัฒนธรรม นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายได้ว่า อายุ และระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพ ยงยุทธ วัฒนไชย (2554) ที่พบว่าอายุมีผลต่อการดูแลตนเองอาจเกิดจากปัจจัยการเรียนรู้ เช่นเดียวกับแนวคิดของโอเร็ม (Orem, 1991) ที่กล่าวว่า อายุมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมดูแลตนเอง โดยพฤติกรรมดูแลตนเองจะเพิ่มขึ้นตามอายุและในส่วนของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางด้านทัศนสุขภาพกับ

ระดับพฤติกรรมทันตสุขภาพ จากผลการทดสอบในภาพรวมพบว่า ความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมทันตสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยเป็นค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางมีค่าความสัมพันธ์อยู่ที่ ($r = 0.612^{**}$) เมื่อแบ่งเป็นรายด้านพบว่าด้านการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r = 0.503^{**}$) รองลงมาคือด้านการรู้เท่าทันสื่อมีความสัมพันธ์ที่ ($r = 0.476^{**}$) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าหากเราต้องการจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทันตสุขภาพให้ถูกต้อง เราจึงควรที่จะเพิ่ม หรือกระตุ้นให้นักเรียนมีความฉลาดด้านทันตสาธารณสุขให้มากขึ้นกว่าเดิม หากมีความฉลาดทันตสาธารณสุขให้มากขึ้น ผลของพฤติกรรมก็จะมากขึ้นเพิ่มไปด้วย ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของจิระภา ขำพิสุทธ์ (2561) ศึกษาความฉลาดทางสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ หาความสัมพันธ์ความฉลาดทางสุขภาพ และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.33;<.01$) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Lee SY et al. และ Heijmans et al. (อ้างถึงในแสงเดือน กิ่งแก้ว และคณะ, 2558, หน้า 52) ที่พบว่าผู้ที่มีความฉลาดทางสุขภาพสูงจะสามารถแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเองจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และเข้าใจความรู้ข่าวสารทางสุขภาพ เพื่อดูแลสุขภาพของตนเองและพฤติกรรมตนเองได้อย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นได้ว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อนำมาหาความสัมพันธ์กับระดับพฤติกรรมทันตสุขภาพ ผลการทดสอบความฉลาดทางด้านทันตสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมทันตสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น หากโรงเรียน สถานบริหารสุขภาพในพื้นที่ หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต้องการจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมทันตสุขภาพของนักเรียนให้ถูกต้อง ควรมีกระบวนการเพิ่มหรือกระตุ้นให้นักเรียนมีความฉลาดด้านทันตสาธารณสุขให้มากขึ้นกว่าเดิม ทั้งด้านด้านการเข้าถึงบริการสุขภาพและข้อมูลสุขภาพ ด้านความรู้ความเข้าใจ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านทักษะการตัดสินใจ ด้านการรู้เท่าทันสื่อ และด้านการจัดการตนเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาพบว่า เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดในการวิจัยเท่านั้น แต่ความเป็นจริงความจริงบางประเด็นอาจจะยังไม่ครอบคลุมและลึกซึ้งเพียงพอ ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม
2. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกับพฤติกรรมทันตสุขภาพ ได้แก่ อายุ และระดับการศึกษา ดังนั้น การครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 เพื่อนำผลที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านทันตสุขภาพของนักเรียนในแต่ละระดับได้อย่างสอดคล้องกับความเป็นจริง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แผลมหลัก ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ นายไชยนต์ วงศ์ใหญ่ สาธารณสุขอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ทันตแพทย์หญิง ธรณิศา ศรีสกุล และนางสาวสุนันทา ไชยวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนและนักเรียนโรงเรียนบ้านน้ำมิน โรงเรียนบ้านปางถ้ำ และโรงเรียนบ้านร่องสำน จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้



เอกสารอ้างอิง

- จิระภา ขำพิสุทธิ์.(2561). ความฉลาดทางสุขภาพและพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของนิสิตมหาวิทยาลัยนเรศวร. **วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 24(1), 67
- แบบสำรวจสภาวะทันตสุขภาพจังหวัดพะเยา. (2560).ผลการดำเนินการสำรวจสภาวะทันตสุขภาพ **แบบสำรวจสภาวะทันตสุขภาพจังหวัดพะเยา**<https://www.pyomoph.go.th/backoffice/files>
- ยงยุทธ์ วัฒนาไชย. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลตนเองของผู้ป่วยมะเร็งที่ได้รับการบำบัด ในจังหวัดอุบลราชธานี. **สรรพสิทธิเวชสาร**, 32(1-2), 40-51
- สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2561). **โครงการสำรวจสภาวะช่องปาก แห่งชาติครั้งที่ 8** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- สิริลักษณ์ รสภิรมณ์. (2556). **ประสิทธิผลของโปรแกรมทันตศึกษาโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีความสามารถของตนเองที่มีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม**. ปริญญาโท วท.ม.(สุขศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- แสงเดือน กิ่งแก้ว และนุสรุ ประเสริฐศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของผู้สูงอายุที่เป็นโรคเรื้อรังหลายโรค. **วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข**, 25(3), 43-54.
- อนุพงศ์ สอดสี.(2562). การประเมินความรอบรู้ด้านสุขภาพของปากของนักเรียนประถมศึกษา. **วารสารทันตภิบาล**, 30(2), 80.
- อมราภรณ์ สุพรรณวิวัฒน์. (2557).แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุข ประจำปี 2557 **สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:สามเจริญพาณิชย์.
- Orem, D. E. (1991). **Nursing: Concepts of practice** (4th ed.).St.Louis, MO: Mosby-Year Book.
- World Health Organization. (2009). **Health Literacy and Health Promotion. Definitions, Concepts and Examples in the Eastern Mediterranean Region. Individual Empowerment Conference Working Document. 7th Global Conference on Health Promotion Promoting Health and Development.** Nairobi: Kenya.

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย ของกลุ่มชายรักรชายจังหวัดหนึ่ง ในภาคเหนือ

Factors Predicting The Condom Use Behavior Among Men Who Have Sex With Men in Northern Thailand

ธิตาภรณ์ วิชชุภรณ์^{1*} และ สมชาย จาดศรี²

Thitaporn Witchupakorn^{1*} and Somchai Jadsri²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์และปัจจัยทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักรชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือของประเทศไทย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม นำแนวคิดข้อมูล แรงจูงใจ และทักษะพฤติกรรมด้านเอชไอวี/เอดส์ของพีชเชอร์และพีชเชอร์มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน โดยใช้สูตรของธอร์นไดค์ (Thorndike's Formula) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

จากการศึกษาพบว่าพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักรชายอยู่ในระดับปลอดภัย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.43) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักรชาย ได้แก่ อายุ ($r = 0.185$) ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ($r = 0.354$) ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย ($r = 0.676$) อิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ($r = 0.701$) ทักษะคิดต่อการใช้ถุงยางอนามัย ($r = 0.520$) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ถุงยางอนามัย ($r = 0.556$) สำหรับปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักรชายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านอิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ($B = .362$, $p < .001$) ปัจจัยด้านทักษะคิดต่อการใช้ถุงยางอนามัย ($B = 0.549$, $p < .001$) ปัจจัยด้านความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย ($B = .256$, $p < .001$) และปัจจัยด้านระดับการศึกษา ($B = -.092$, $p < .005$) สามารถรวมอธิบายความแปรปรวน ได้ร้อยละ 68.6 และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบได้ ดังนี้ $Y = -0.207 + 0.362 X_1 + 0.549 X_2 + 0.256 X_3 - 0.092 X_4$

คำสำคัญ: ปัจจัยทำนาย พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย กลุ่มชายรักรชาย

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : thitaporn3036@gmail.com

Abstract

The cross sectional study was performed in order to determine relationship and predicting factors to condom using behavior among man have sex with man (MSM) in Northern region of Thailand. The questionnaire was developed based on the Fisher's information-Motivation-Behavioral skill model of HIV/AIDS. Data was collected from sample of 120, estimated by Thorndike's formula, and analyzed by the Pearson's product moment correlation coefficient and the stepwise multiple regression analysis.

The result revealed that condom using behavior among MSM was as safe level ($\bar{X} = 4.39$, $SD = 0.43$). Factors statistically found correlated to condom using behavior were age ($r=0.185$) knowledge about AIDS and condom use ($r=0.354$), accessibility to condoms ($r=0.676$), influence from partner ($r = 0.701$), attitude ($r = .520$) and the perception of self efficacy ($r = 0.556$). Finally, factors that statistically predicted condom using behavior were influence from partner ($B = 0.362$, $p < .001$), attitude ($B = 0.549$, $p < .001$), accessibility to condoms ($B = 0.256$, $p < .001$), and education level ($B = -.092$, $p < .005$). The model was formed and could explain the condom use behaviors variability of 68.6% as follows: $Y = -0.207 + 0.362X_1 + 0.549X_2 + 0.256X_3 - 0.092X_4$

Keywords: predictive factors, condom use behavior, men who have sex with men

บทนำ

ในประเทศไทย โรคเอดส์ได้ส่งผลกระทบต่อสังคม และเศรษฐกิจ และเป็นปัญหาเรื้อรังที่ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงทศวรรษแรกสามารถชะลอการระบาดได้อย่างรวดเร็ว แต่ในทศวรรษหลังมีการเปลี่ยนแปลงด้านสังคม สิ่งแวดล้อมเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้วิธีการป้องกันการระบาดแบบที่เคยได้ผลในอดีตไม่ได้ผลเท่าที่ควร แม้อุบัติการณ์ของการติดเชื้อเอชไอวีมีแนวโน้มคงที่ในประชากรทั่วไป แต่พบว่าในกลุ่มชายรักชาย (Men Who Have Sex with Men : MSM) กลับมีแนวโน้มการติดเชื้อเอชไอวีเพิ่มขึ้นซึ่งสวนทางกับประชากรกลุ่มอื่น เช่น พนักงานบริการหญิง และประชาชนทั่วไป (สำนักระบาดวิทยา, 2556) ในปี 2553 และปี 2555 ความชุกของการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มชายรักชาย ประมาณร้อยละ 8.00 และร้อยละ 7.10 ตามลำดับ และในปี 2557 พบว่า ความชุกของการติดเชื้อเอชไอวีเพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ 9.2 (คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาดเอดส์, 2553) ในขณะที่ความชุกของการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มประชาชนทั่วไปมีความชุกค่อนข้างคงที่ (สำนักระบาดวิทยา, 2556) จากอดีตกลุ่มประชากรที่ติดเชื้อส่วนใหญ่เป็นกลุ่มชายที่ติดจากหญิงขายบริการ แต่ปัจจัยสถานการณ์เปลี่ยนไป พบว่ากลุ่มชายรักชายมีแนวโน้มการติดเชื้อเพิ่มมากขึ้นอย่างน่าเป็นห่วง ซึ่งอาจจะเนื่องมาจากสังคมปัจจุบันประชากรกลุ่มนี้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สังคมยอมรับมากขึ้น และมีสถานที่พบปะสังสรรค์เฉพาะกลุ่มมีการเปิดเผยตัวมากขึ้น ดังนั้นจึงทำให้อัตราการติดเชื้อของประชากรกลุ่มนี้มีมากขึ้น ความชุกการติดเชื้อเอชไอวีของกลุ่มชายรักชายเพิ่มสูงขึ้นในพื้นที่เมืองใหญ่ ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสถานบันเทิง ปัญหาการติดเชื้อรายใหม่ของกลุ่มชายรักชายเกิดทั่วประเทศโดยไม่เว้นพื้นที่ใด แต่ความรุนแรงในแต่ละจังหวัดต่างกัน (สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์, 2557)

ดูขงยงอนนหม้ยเป็นอุปรกรรมที่สำคญที่มีประสิทธิภพในการป้องกันเอชไอวี หลยหนว่งงนท้งในประเทศ (กรมควบคุมโรค) และแหล่งทุนต่งประเทศ (กองทุนโลก และ USAID) ได้สนับสนุนให้บริกรดูขงยงอนนหม้ยอย่งท้งถึง ตมจุดบริกรสุขภาพต่ง ๆ เพื่อการเข้าถึงได้ง่ย โดยเฉพาะในกลุ่มชยรักชย แต่กลับพบว่การใช้ดูขงยงอนนหม้ย ทุกครั้งที่มีเพศสัมพันธ์ทงทวรหนักในกลุ่มด่งกล่วยงอยู่ในระดับต่ำ ในปี 2555 ถึง 2557 พบว่ มีอัตราการใช้ดูขงยงอนนหม้ย ในช่วงร้อยละ 57.50 ถึง 67.21 (จิรภัทร หลงกุล, 2555; สำนักระบวควิทยา, 2556; สุปรียา จันทรหมณี และไพโรจน์ จันทรหมณี, 2557) ไม่ต่งกับพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยในกลุ่มชยรักชยในต่งประเทศที่มีหลยกรศึกษา พบว่ระดับกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยยงอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน (Casalino, 2014; Remis, 2014; Nyoni, 2012; Stankova, 2009)

การระบวคของการติดเชือช ในประชกรกลุ่มชยรักชยนี้จะเป็นตัวขับเคลื่อนหลักของการระบวคของการติดเชือชในประเทศไทยในอนาคต ซึ่งหากพฤติกรรมเสี่ยงในกลุ่มเป้าหมายยงคงเป็นเช่นในปัจจุบัน ควตว่ลัดล่นว การติดเชือช รยใหม่ในปี พ.ศ. 2568 กว่คร่งจะเป็นการติดเชือชในกลุ่มชยรักชย

ด่งนั้นกรศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยและปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยจ้งหวัดหน่งในภคเหนือ ซึ่งจะท่ให้เข้าใจถึงสถนการณกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยในปัจจุบัน รวมถึงเพื่อการรวงแผนการดำเนงงานให้แก่หนว่งงน องคกรท้งภครัฐ และภคประชาสังคมในอนาคต นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดควมตระหนักต่อกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชย จ้งหวัดหน่งในภคเหนือ เพื่อลดอัตรากรติดเชือชเอชไอวีรยใหม่ที่ผ่านช่องทงการมีเพศสัมพันธ์ในกลุ่มชยรักชยต่อไป

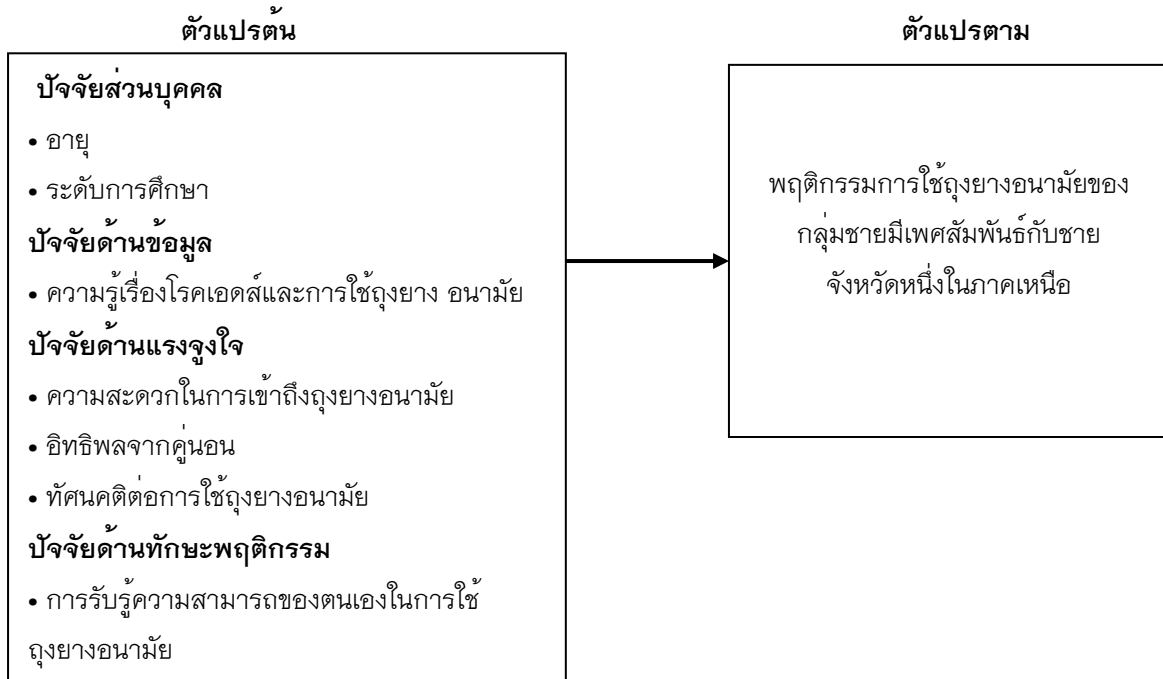
วัตถุประสงค์กรศึกษา

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยจ้งหวัดหน่งในภคเหนือ
2. เพื่อศึกษควมสัมพันธ์ระหว่งปัจจัยด้านอายุ ระดับกรศึกษา ควมรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ดูขงยงอนนหม้ย ควมสะดวกในการเข้าถึงดูขงยงอนนหม้ย ทศนคติต่อกรใช้ดูขงยงอนนหม้ย อิทธิพลจากคุ่นอน และการรับรู้ควมสมรถของตนเองในการใช้ดูขงยงอนนหม้ยต่อพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยจ้งหวัดหน่งในภคเหนือ
3. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนยพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยจ้งหวัดหน่งในภคเหนือ ได้แก่ อายุ ระดับกรศึกษา ควมรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ดูขงยงอนนหม้ย ควมสะดวกในการเข้าถึงดูขงยงอนนหม้ย ทศนคติต่อกรใช้ดูขงยงอนนหม้ย อิทธิพลจากคุ่นอน และการรับรู้ควมสมรถของตนเองในการใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยจ้งหวัดหน่งในภคเหนือ
4. เพื่อสร้งสมการทำนยพฤติกรรมกรใช้ดูขงยงอนนหม้ยของกลุ่มชยรักชยจ้งหวัดหน่งในภคเหนือ

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันดังนี้



ภาพ 1 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กลุ่มชายรักชายสัญชาติไทย อายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป ที่เข้าร่วมโครงการกับมูลนิธิด้านสุขภาพแห่งหนึ่งในภาคเหนือ

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์สถิติประเภทพหุตัวแปร ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) คำนวณโดยใช้สูตรของธอร์นไดค์ (Thorndike's Formula) $N = 10k + 50$ เมื่อ N คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง และ k คือจำนวนตัวแปรอิสระ ได้กลุ่มตัวอย่าง 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถาม 7 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย
- ส่วนที่ 3 ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน
- ส่วนที่ 4 อิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย
- ส่วนที่ 5 ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย
- ส่วนที่ 6 การรับรู้ความสามารถในการใช้ถุงยาง
- ส่วนที่ 7 พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และปฏิบัติงานเกี่ยวกับโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มชายรักชายที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นเตรียมการ

1. ผู้วิจัยศึกษาทบทวนวรรณกรรม เครื่องมือที่เกี่ยวข้องและจัดทำโครงร่างวิจัยกับอาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
2. ผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ 3/038/62
3. เตรียมเครื่องมือวิจัยที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน
4. ภายหลังจากผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเสนอต่อผู้จัดการมูลนิธิด้านสุขภาพแห่งหนึ่งในภาคเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยและเก็บข้อมูลการวิจัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลการวิจัย โดยแจ้งชื่อโครงการวิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย ขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูลรวมถึงระยะเวลาในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย
5. ผู้วิจัยจัดทำเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อแนบไว้ด้านหน้าของแบบสอบถามการเก็บข้อมูลที่เป็นความลับ การพิทักษ์สิทธิ์ต่อกลุ่มตัวอย่างและเอกสารลงชื่อยินยอมในการเข้าร่วมการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนการวิจัยและการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยขออนุญาตเข้าพบกลุ่มตัวอย่างกับผู้จัดการมูลนิธิทุกวันที่มูลนิธิด้านสุขภาพแห่งหนึ่งในภาคเหนือเปิดให้บริการ
2. ผู้วิจัยทำการแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่างชายรักชายที่เข้ามาเพื่อรับบริการตรวจคัดกรองเชื้อเอชไอวีกับมูลนิธิด้านสุขภาพแห่งหนึ่งในภาคเหนือ โดยกระทำภายหลังจากกลุ่มตัวอย่างลงทะเบียนได้รับบัตรคิวจากทางเจ้าหน้าที่มูลนิธิเป็นที่เรียบร้อยแล้ว โดยแนะนำตัวกับกลุ่มตัวอย่างว่าเป็นนักศึกษาปริญญาโท คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยผู้วิจัยได้ชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ รายละเอียดของการทำวิจัย ขั้นตอนการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบนิรนาม ข้อมูลทุกอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัยจะเป็นภาพรวม ไม่มีการเปิดเผยชื่อและจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถามและการพิทักษ์สิทธิ์อื่น ๆ ให้กับกลุ่มตัวอย่างรับทราบในสถานที่ที่เป็นส่วนตัว
3. เมื่อกลุ่มตัวอย่างยินยอมเข้าร่วมการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้ลงลายมือชื่อหรือนามแฝงในใบยินยอมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และทำการตอบแบบสอบถามด้วยตนเองเป็นรายบุคคลในสถานที่ที่เป็นส่วนตัว เปิดโอกาสให้อาสาสมัครได้ทำแบบสอบถามอย่างเป็นอิสระ โดยลำพัง
4. หลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยและคืนแบบสอบถามให้ผู้วิจัย จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1. อธิบายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประวัติการมีเพศสัมพันธ์การใช้ถุงยางอนามัย และการใช้สุราหรือยาเสพติดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. อธิบายคะแนนของความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย ทักษะต่อการใช้ถุงยางอนามัย อิทธิพลจากคู่นอน การรับรู้ความสามารถตนเองในการใช้ถุงยางอนามัยและคะแนนพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย โดยวิเคราะห์ด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย พิสัยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติอ้างอิง (Inferential statistic)

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient)

2. การวิเคราะห์อำนาจการทำนายในแต่ละปัจจัยระหว่างพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยกับอายุ ระดับการศึกษา ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย สะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย ทักษะต่อการใช้ถุงยางอนามัย อิทธิพลจากคู่นอนและการรับรู้ความสามารถตนเองในการใช้ถุงยางอนามัย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา การดื่มแอลกอฮอล์และการใช้สารเสพติด วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน มีอายุเฉลี่ย 25 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 74.2 รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่าร้อยละ 25.8 ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 120)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
อายุ (ปี), (range, \bar{X} , S.D.)	(19-33, 24.40, 3.01)	
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	89	74.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.หรือเทียบเท่า	31	25.8

การดื่มแอลกอฮอล์และการใช้สารเสพติดของกลุ่มตัวอย่างก่อนมีเพศสัมพันธ์ พบว่า ส่วนใหญ่ดื่มเป็นบางครั้งร้อยละ 77.5 รองลงมาคือ ดื่มเกือบทุกครั้งร้อยละ 10.8 และส่วนใหญ่ไม่มีการใช้สารเสพติดก่อนมีเพศสัมพันธ์ร้อยละ 92.5 รองลงมาคือ ใช้เป็นบางครั้งร้อยละ 5.8 และมีการใช้สารเสพติดเกือบทุกครั้งร้อยละ 1.7 ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 จำนวนและค่าร้อยละจำแนกตามข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (n = 120)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
ความบ่อยในการดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ก่อนที่จะมีเพศสัมพันธ์		
ไม่ดื่มเลย	10	8.3
ดื่มเป็นบางครั้ง (เพศสัมพันธ์ 10 ครั้ง ดื่มแอลกอฮอล์ น้อยกว่า 5 ครั้ง)	93	77.5
ดื่มเกือบทุกครั้ง (เพศสัมพันธ์ 10 ครั้ง ดื่ม แอลกอฮอล์ 6-8 ครั้ง)	13	10.8
ดื่มทุกครั้ง	4	3.3
ความบ่อยในการใช้สารเสพติดก่อนที่จะมีเพศสัมพันธ์		
ไม่ใช้เลย	111	92.5
ใช้เป็นบางครั้ง (เพศสัมพันธ์ 10 ครั้ง ใช้สารเสพติด น้อยกว่า 5 ครั้ง)	7	5.8
ใช้เกือบทุกครั้ง (เพศสัมพันธ์ 10 ครั้ง ใช้สารเสพติด 6-8 ครั้ง)	2	1.7

ส่วนที่ 2 พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชาย การแปลผลข้อมูล โดยแบ่งคะแนนรวม ออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปลอดภัย ระดับปานกลาง และระดับเสี่ยง พิจารณาตามเกณฑ์ของ บลูม (Bloom, 1971) หากค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน กลุ่มตัวอย่างชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยคะแนน พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย (ครั้งล่าสุด) อยู่ในระดับปลอดภัย ($\bar{X} = 4.39, S.D. = .43$) ดังตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย (n = 120)

ตัวแปร	จำนวน (คน) N = 120				ระดับ
	Possible range	Actual range	\bar{X}	S.D.	
พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย (ครั้งล่าสุด)	1-5	3.56-5.00	4.39	.43	ปลอดภัย

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชาย

ตัวแปรต้น คือ อายุ ระดับการศึกษา ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการ เข้าถึงถุงยางอนามัย อิทธิพลจากคู่นอน ทักษะติดต่อการใช้ถุงยางอนามัย การรับรู้ความสามารถตนเองในการใช้ถุงยาง อนามัย กับตัวแปรตามคือ พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ วิเคราะห์โดยใช้ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1. อายุ ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย อิทธิพลจาก คู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ทักษะติดต่อการใช้ถุงยางอนามัย และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ถุงยาง อนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p < .05$ ($r = .185, r = .354, r = .676, r = .701, r = .520, r = .556$) ตามลำดับ

2. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งใน ภาคเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p > .05$ ($r = .150$) ดังตารางที่ 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา (n = 120)

ปัจจัย	Correlation	p-value
อายุ	.185	.043*
ระดับการศึกษา**	.132	.150
ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย	.354	<.001*
ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน	.676	<.001*
อิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย	.701	<.001*
ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย	.520	<.001*
การรับรู้ความสามารถในการใช้ถุงยางอนามัย	.556	<.001*

หมายเหตุ: * p < .05

**ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์ (เป็น ordinal scale ใช้ Spearman correlation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลความสามารถในการทำนายของปัจจัยต่าง ๆ ที่ศึกษา

การวิเคราะห์ที่ว่าปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย อิทธิพลจากคู่นอน ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย การรับรู้ความสามารถตนเองในการใช้ถุงยางอนามัย ทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการใช้ถุงยางอนามัย

ผลการวิเคราะห์ พบว่า

1. ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (p < .05) พบว่ามีเพียง 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านอิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย (B = .362, p < .05) ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย (B = .549, p < .05) ปัจจัยด้านความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน (B = .256, p < .05) และปัจจัยด้านระดับการศึกษา (B = -.092, p < .05) หมายความว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน และระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ในรูปเชิงเส้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 5

2. ปัจจัยด้านอิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน และระดับการศึกษา พบว่า R Square (R²) เท่ากับ .686 หรือ 68.6%หมายความว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน และระดับการศึกษา สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือได้ร้อยละ 68.6 และสามารถสร้างสมการการถดถอยพหุเชิงเส้นโดยใช้คะแนนดิบได้ ดังนี้

$$Y = -0.207 + 0.362X_1 + 0.549X_2 + 0.256X_3 - 0.092X_4$$

เมื่อ Y = พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ

X₁ = ปัจจัยด้านอิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย

X₂ = ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย

X₃ = ปัจจัยด้านความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน

X₄ = ปัจจัยด้านระดับการศึกษา

ตาราง 5 การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอนของปัจจัยทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัย
ของกลุ่มตัวอย่างชายรักชาย (n = 120)

ตัวแปร	B	S.E.	β	t	p-value
อิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย	.362	.057	.482	6.41	<.001
ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย	.549	.089	.382	6.18	<.001
ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน	.256	.075	.255	3.42	.001
ระดับการศึกษา	-.092	.032	-.188	-2.87	.005

8

วิจารณ์และสรุปผล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย อิทธิพลจากคู่นอน ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย และการรับรู้ความสามารถตนเองในการใช้ถุงยางอนามัยกับพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ และเพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ผลการศึกษาอภิปรายได้ดังนี้

1. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย อิทธิพลจากคู่นอน และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ถุงยางอนามัยต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ พบว่า อายุ ($r = .185, p < .05$) ความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย ($r = .354, p < .05$) ความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย ($r = .676, p < .05$) อิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย ($r = .701, p < .05$) ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย ($r = .520, p < .05$) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ถุงยางอนามัย ($r = .556, p < .05$) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ถ้ากลุ่มตัวอย่างมีอายุที่มากขึ้น มีความรู้เรื่องโรคเอดส์และการใช้ถุงยางอนามัย มีความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัย มีการคล้อยตามคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้ถุงยางอนามัย และมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการใช้ถุงยางอนามัยมากขึ้นเท่าใด ก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยมากขึ้นไปด้วย อย่างไรก็ตาม ระดับการศึกษา ($r = .150, p > .05$) ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หมายความว่า ไม่ว่าจะว่ากลุ่มตัวอย่างจะมีระดับการศึกษาเท่าใด กลุ่มตัวอย่างก็จะมีพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยไม่แตกต่างกัน

2. จากการศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ พบว่า ปัจจัยที่สามารถทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ปัจจัย ได้แก่ อิทธิพลจากคู่นอนต่อการใช้ถุงยางอนามัย, ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย, ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน และระดับการศึกษา โดยปัจจัยทั้งสี่สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือได้ร้อยละ 68.6 สามารถอธิบายได้ ดังนี้

อิทธิพลจากค่านิยมต่อการใช้ถุงยางอนามัยสามารถทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = .362, p < .05$) สอดคล้องกับการศึกษาของพลสุข เจนพานิชย์ (2558) ที่ศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการและความตั้งใจในการใช้ถุงยางอนามัยกับคู่นอน/คู่นอนของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ พบว่า การคล้อยตามกลุ่มอ้างอิงในการใช้ถุงยางอนามัยสามารถทำนายความตั้งใจในการใช้ถุงยางอนามัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = .41, p < .001$)

ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย สามารถทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = .549, p < .05$) สอดคล้องกับการศึกษาของพลสุข เจนพานิชย์ (2558) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยทำนายพฤติกรรมการและความตั้งใจในการใช้ถุงยางอนามัยกับคู่นอน/คู่นอนของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์ พบว่าทัศนคติต่อพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยสามารถทำนายความตั้งใจในการใช้ถุงยางอนามัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = .14, p < .05$)

ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน สามารถทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = .256, p < .05$) หมายความว่า ถ้ากลุ่มชายรักชายมีความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัยมากขึ้น ก็จะทำให้เกิดพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยเพิ่มขึ้นเช่นกัน ซึ่งความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัยถือเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย (Fisher & Fisher, 1992) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยเพื่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ของประชาชนเขตจอมทอง กรุงเทพมหานครของวนิดา ปาวรีย์ (2557) พบว่าความสะดวกในการเข้าถึงถุงยางอนามัยมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษาสามารถทำนายพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชายจังหวัดหนึ่งในภาคเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($B = -.092, p < .05$) หมายความว่า ถ้ากลุ่มชายรักชายมีระดับการศึกษาที่สูงขึ้นมีความสัมพันธ์กับการใช้ถุงยางอนามัยโดยเฉพาะในเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของอนงค์ ประสานธวัชกิจ, ประณีต ส่งวัฒนา และบุญวดี เพชรรัตน์ (2552) ที่พบว่าการศึกษาที่สูงขึ้นมีแนวโน้มที่จะมีพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยที่มากขึ้น และผู้ที่มีการศึกษาสูงยังส่งผลให้มีอาชีพที่มั่นคงและรายได้ที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นผลทางอ้อมต่อการใช้ถุงยางอนามัยที่มากขึ้นอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต่าง ๆ สามารถนำข้อมูลไปสร้างแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย โดยตระหนักถึงปัจจัยด้านอิทธิพลจากค่านิยมต่อการใช้ถุงยางอนามัย ทัศนคติต่อการใช้ถุงยางอนามัย ความสะดวกในการเข้าถึงอุปกรณ์ป้องกัน และระดับการศึกษา
2. ผลิตสื่อโฆษณาที่สามารถดึงดูดความสนใจของกลุ่มชายรักชาย เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัย เช่น การใช้สื่อสาธารณะ อินเทอร์เน็ต ป้ายประชาสัมพันธ์ และเน้นการสร้างสื่อเฉพาะกลุ่ม ปรับแก้ความเข้าใจการใช้ถุงยางอนามัยที่ไม่ถูกต้อง
3. ควรมีจัดกิจกรรมรณรงค์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลุ่มชายรักชายเกิดความมั่นใจในการใช้ถุงยางอนามัยและสามารถใช้ถุงยางอนามัยได้อย่างถูกต้อง
4. ควรกำหนดแนวทางการดำเนินงาน จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อส่งเสริมทัศนคติที่ดีต่อการใช้ถุงยางอนามัย รวมทั้งติดตามพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มเป้าหมายของโครงการ/กิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ขับเคลื่อนผ่านคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

5. ควรสนับสนุนการกระจายถุงยางอนามัยฟรีสู่กลุ่มเป้าหมาย โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนด้านงบประมาณ และกระจายถุงยางอนามัยฟรีสู่ชุมชนโดยผ่านแกนนำของกลุ่มเป้าหมาย แกนนำเยาวชน อาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อความสะดวกในการรับถุงยางอนามัย
6. ควรสนับสนุนการติดตั้งเครื่องจำหน่ายถุงยางอนามัยราคาถูกในชุมชนที่เข้าถึงได้ง่าย และคนกล้าไปใช้บริการ เช่น หอพัก ห้องน้ำสาธารณะ ร้านค้าในชุมชน ร้านขายยา ศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นต้น
7. การขับเคลื่อนการสอนเพศศึกษาให้กับครูและผู้จัดการเรียนรู้ เพื่อจัดการเรียนรู้เพศวิถีศึกษารอบด้านในสถานศึกษาทุกแห่ง
8. การสร้างมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ในกลุ่มเยาวชน
9. พัฒนาศักยภาพการสื่อสารของพ่อแม่ ผู้ปกครอง และชุมชนเรื่องเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัย และการเข้าถึงบริการที่เป็นมิตรแก่เยาวชนเพื่อให้สามารถสื่อสารกับบุตรหลาน โดยบูรณาการกับงานอนามัยการเจริญพันธุ์
10. ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลการศึกษานี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานหรือเป็นข้อมูลสนับสนุนในการทำวิจัยต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างและปัจจัยที่ลึกซึ้งซึ่งที่เกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยของกลุ่มชายรักชาย
2. ควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายโดยเฉพาะกลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในพื้นที่อื่น ๆ รวมทั้งกลุ่มที่ไม่ได้เข้ามาตรวจคัดกรองเอชไอวี เพื่อให้เข้าใจถึงเหตุผลของการไม่ใช้ถุงยางอนามัย และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ในมุมมองที่หลากหลายมากขึ้นตามบริบทของสังคมที่มีความแตกต่าง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมชาย จาตศรี ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ดร.ไพรัตน์ อินอิน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ นางภัททิมา แสงหิว พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ และนางสาวกาญจนา มากะนิตย์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 2 จังหวัดพิษณุโลก จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการแห่งชาติว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์. (2553). รายงานความก้าวหน้าระดับประเทศ ตามปฏิญญาว่าด้วยพันธกรณี เรื่องเอชไอวี/เอดส์ ประเทศไทย. ใน **ประชุมวิชาการว่าด้วยการป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์**. มกราคม 2551-ธันวาคม 2552. ปทุมธานี: เพื่อฟ้าพรินต์

จิรภัทร หลงกุล และสุพรรณิ พรหมเทศ. (2555). การใช้ถุงยางอนามัยขณะมีเพศสัมพันธ์ในกลุ่มชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชาย ในจังหวัดขอนแก่น. **วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 5(2), 29-38.

พลสุข เจนพานิชย์ วิสุทธิพันธ์ (2558). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมและความตั้งใจในการใช้ถุงยางอนามัยกับคู่อุปการครองคู่ นอน ของผู้ติดเชื้อเอชไอวี/ผู้ป่วยเอดส์. **รามาศิษย์พยาบาลสาร**, 21(1), มกราคม-เมษายน 2558



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วนิดา ปาวรีชัย. (2557). พฤติกรรมการใช้ถุงยางอนามัยเพื่อการป้องกันโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ของประชาชนในชุมชนวัดสี่สุก เขตจอมทอง กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.).** 20(2), 148–157.
- สำนักกระบวนคดีวิทยา. (2556). **ภาพรวมสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อเอชไอวี ประเทศไทย พ.ศ. 2556.** สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562 จาก http://www.boe.moph.go.th/files/report/20141128_31017647.pdf
- สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์. 2557. **รายงานผลการดำเนินงาน.** นนทบุรี: สำนักโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทาง เพศสัมพันธ์.
- สุปิยา จันทรมณี และไพโรจน์ จันทรมณี. (2557). **การเฝ้าระวังการติดเชื้อเอชไอวี โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับการติดเชื้อเอชไอวีในกลุ่มชายที่มีเพศสัมพันธ์กับชายปี พ.ศ. 2557.** สืบค้นเมื่อ 11 สิงหาคม 2562 จาก http://www.gfaidsboe.com/Downloads/ibbs_file/msm/MSM_on_Web.zip
- อนงค์ ประสานธวัณกิจ, ประณีต สังวัฒนา และบุญวดี เพชรรัตน์. (2552). **ความเชื่อเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ รูปแบบพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่น.** **สงขลานครินทร์เวชสาร,** 21(5), 369–380.
- Bloom, B. S. (1971). **Handbook on Formative and Summative Evaluation of Student Learning.** New York: Mc Graw Hall.
- Casalino , E. (2014). **Trends in condom use and risk behaviours after sexual exposure to HIV.a seven-year observational study.** Retrieved September 15,2019 from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25157477>
- Fisher, J. D. & Fisher, W. A. (1992). **Changing AIDS Risk Behavior.** CHIP Documents. Paper2. [online]. Available form:https://digitalcommons.uconn.edu/chip_docs/2.
- Nyoni, JE. (2012). **Condom use and HIV-related behaviors in urban Tanzanian men who have sex with men: a study of beliefs, HIV knowledge sources, partner interactions and risk behaviors.** Retrieved September 17, 2019 from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Nyoni+JE%3A2012>.
- Remis, RS. (2014). **HIV transmission among men who have sex with men due to condom failure.** Retrieved September 15, 2019 from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/?term=Remis+RS%3A2014>.
- Staneková, D. (2009). **HIV and risk behavior among men who have sex with men in Slovakia (2008–2009).** Retrieved September 21, 2019 from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/25622481>

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

Factors Related to Oral Health Related Quality of Life Among Type 2 Diabetes Patients in Chedikham Subdistrict, Chiangkham District, Phayao Province

สิรินพร ดวงจันทร์^{1*} และ สมคิด จูหว่า²

Sirinphon Duangchan^{1*} and Somkid Juwa²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะการปฏิบัติกรดูแลสุขภาพช่องปากและสภาวะช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ กลุ่มตัวอย่าง 159 คน ได้มาจากรีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปาก ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก และส่วนที่ 4 แบบตรวจสภาวะช่องปากในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวาน หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร KR-20 ของคูเดอร์-ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.76 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.771, 0.759 ตามลำดับ และวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะการปฏิบัติกรดูแลสุขภาพช่องปากและสภาวะช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 โดยใช้ Chi-square test

ผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะการปฏิบัติกรดูแลสุขภาพช่องปาก และสภาวะช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก พบว่าปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่เป็นโรคเบาหวาน ความรู้ ทักษะการปฏิบัติกรดูแลสุขภาพช่องปาก จำนวนฟันในช่องปาก การมีฟันเทียม โรคฟันผุ โรคปริทันต์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (p-value = 0.003, p-value = 0.04, p-value = 0.043, p-value = 0.001, p-value = 0.001, p-value = 0.001, p-value = 0.001, p-value = 0.023, p-value = 0.001 และ p-value = 0.001 ตามลำดับ)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก พฤติกรรมกรดูแลสุขภาพช่องปาก โรคเบาหวาน

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pang11_pang11@hotmail.com



Abstract

This research is a descriptive research at a certain point of time, which aims at studying the relations between personal information, knowledge, attitude, oral health care behavior, and oral health condition on a quality of life in oral health area of the patients with type 2 diabetes in Chedi Kham Sub-district. The research sample of 159 people were from simple random sampling, of which data were collected by questionnaire divided into 4 sections, which were section 1 general information, section 2 oral health care behavior test, section 3 Interview form for the quality of life in oral health, and section 4 survey form for oral health condition of the patients with type 2 diabetes. Reliability of the questionnaire calculated by Kuder-Richardson 20: K-R20 formula was 0.76, and calculated by Cronbach's alpha coefficient was 0.771, 0.759 respectively. The relations between personal information, knowledge, attitude, oral health care behavior, and oral health condition on the quality of life in oral health area of the patients with type 2 diabetes were analyzed by Chi-square test.

The result of study on relations between personal information, knowledge, attitude, oral health care behavior, and oral health condition on the quality of life in oral health area shows that factors of age, educational background, period of diabetes, knowledge, attitude, oral health care behavior, a number of teeth, having artificial teeth, dental caries, periodontal disease were in relation to the quality of life in oral health area with a statistical significance level of 0.05 (p-value = 0.003, p-value = 0.04, p-value = 0.043, p-value = 0.001, p-value = 0.001, p-value = 0.001, p-value = 0.001, p-value = 0.023, p-value = 0.001 and p-value = 0.001, respectively)

Keywords: oral health related quality, oral health care behaviors, diabetes

บทนำ

แนวความคิดของคุณภาพชีวิตในมิติของสุขภาพช่องปาก (Oral Health-Related Quality of Life: OHRQoL) เป็นแนวคิดที่มีมาแล้วหลายทศวรรษ และมีการพัฒนามาเรื่อย ๆ เริ่มแรกนั้นถูกพัฒนาขึ้นมาจากหลักการแพทย์เชิงสังคม (Social-medical concept) ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการขยายมุมมองในเรื่องของสุขภาพ หรือสุขภาพช่องปากให้กว้างขึ้นกว่าเดิม เมื่อนำมาประยุกต์ใช้กับสุขภาพช่องปากจึงเกิดเป็นหลักการทางทันตสังคมขึ้น (Socio-dental concept) (สุดาดวง เกร็นพงษ์, 2552) จากเดิมที่มุ่งประเด็นไปเพียงแค่สถานะทางคลินิก เปลี่ยนไปสู่มิติของการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับนิยามสุขภาพที่องค์การอนามัยโลกได้ให้ไว้ตั้งแต่ปี 2491 (WHO, 1984) ทำให้เกิดสุขภาพช่องปากแนวใหม่ ซึ่งไม่ได้หมายถึงการปราศจากโรคในช่องปากเท่านั้นแต่หมายถึงสถานะของช่องปากที่ส่งผลให้บุคคลมีความอยู่ดีมีสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ (Locker, 1988) การประเมินผลลัพธ์ต่าง ๆ อันเนื่องมาจากสถานะช่องปาก ผู้วิจัยเลือกใช้ดัชนี The Oral Impacts on Daily Performances Index (ดัชนี OIDP) ประกอบด้วย 8 กิจกรรม ประกอบด้วย 3 กิจกรรมสะท้อนมิติทางกายภาพ ได้แก่ การกินอาหาร การพูด การทำความสะอาดฟัน 3 กิจกรรมสะท้อนมิติทางจิตใจ ได้แก่ การพักผ่อนรวมทั้งการนอนหลับ การคงสภาพอารมณ์ให้เป็นปกติ การยิ้มหรือการให้ผู้อื่นเห็นฟันได้โดยไม่อับอายและ 2 กิจกรรมที่เป็นกิจกรรมทางด้านสังคม ได้แก่ การทำงาน และการออกไปพบปะสังสรรค์กับผู้คน การศึกษาคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากในผู้ป่วยโรคเบาหวานนั้นปัจจุบันยังมีการศึกษาไม่มากนัก โดยพบเพียงการศึกษาของ Allen et al. ในปี 2551 ศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ ความตระหนักและคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยโรคเบาหวาน ซึ่งไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญของคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่อง

ปากกับการป่วยเป็นโรคเบาหวาน (Allen, Ziada, O'Halloran, Clerehugh & Allen, 2008) การศึกษาของ Basato และคณะในปี 2555 พบว่าคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 1 ที่มีอาการน้ำตาลน้อย หรือเคยเป็นโรคฟันผุจะลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Busato, Ignacio, Brancher, Moyses and Azevedo-Alanis, 2012) และการศึกษาของ Li et al. ในปี ค.ศ. 2011 ศึกษาในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ที่เป็นโรคปริทันต์อักเสบที่มีฟันเหลืออย่างน้อย 16 ซี่และไม่เคยได้รับการรักษาทางปริทันต์มาก่อนพบว่าการที่มีภาวะเหงือกอักเสบ (gingival inflammation) และการมีสูญเสียเหงือกยึด (attachment loss) จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากลดลงอย่างมีนัยสำคัญ (Li, Zhu and Sha, 2011)

โรคเบาหวานเป็นโรคเรื้อรังที่เกิดจากร่างกายขาดอินซูลิน (type 1 diabetics) หรือมีภาวะดื้อต่ออินซูลิน (type 2 diabetics) ทำให้มีระดับน้ำตาลในเลือดสูง เลือดข้น ชีวเคมีในร่างกายเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดภาวะแทรกซ้อนที่ร้ายแรง ด้านสุขภาพช่องปากผู้ป่วยเบาหวานมีความชุกของโรคปริทันต์สูงกว่าคนที่ไม่เป็นโรคเบาหวาน ความสัมพันธ์ระหว่างโรคปริทันต์และโรคเบาหวานเป็นแบบสองทาง โรคเบาหวานมีความสัมพันธ์กับโรคปริทันต์อย่างชัดเจน ผู้ป่วยโรคเบาหวานที่ควบคุมระดับน้ำตาลในเลือดไม่ได้จะมีเหงือกอักเสบมากผิดปกติทั้ง ๆ ที่มีคราบจุลินทรีย์เพียงเล็กน้อย (เมธินี คุปพิทยานันท์ และคณะ, 2555)

จากผลการสำรวจสภาวะช่องปากระดับประเทศ ครั้งที่ 8 ปี พ.ศ. 2560 แม้กลุ่มวัยทำงาน (กลุ่มเสี่ยงโรคเบาหวาน) อายุ 35-44 ปี ปัญหาหลักที่พบคือการสูญเสียฟันโดยพบว่ร้อยละ 85.3 มีการสูญเสียฟัน โดยเฉลี่ย 3.6 ซี่/คน พบผู้ที่มีฟันผุโดยไม่ได้รับการรักษาร้อยละ 43.3 มีปัญหาสภาวะเหงือกอักเสบและสภาวะปริทันต์พบเหงือกอักเสบร้อยละ 62.4 และมีร่องลึกปริทันต์ร้อยละ 25.9 มีเหงือกร่นร้อยละ 57.3 และมีฟันสักร้อยละ 49.7 และผลการสำรวจสภาวะช่องปากโดยทันตบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจดีย์คำ พบว่าตำบลเจดีย์คำมีผู้ป่วยเบาหวานจำนวน 270 คน พบผู้ที่มีฟันผุโดยไม่ได้รับการรักษาร้อยละ 45.3 พบเหงือกอักเสบร้อยละ 65.2 และมีร่องลึกปริทันต์ร้อยละ 22.5 โดยปัญหาดังกล่าวจะแสดงอาการที่รุนแรงจนเกิดความเจ็บปวดและสูญเสียฟันในช่วงอายุต่อไป

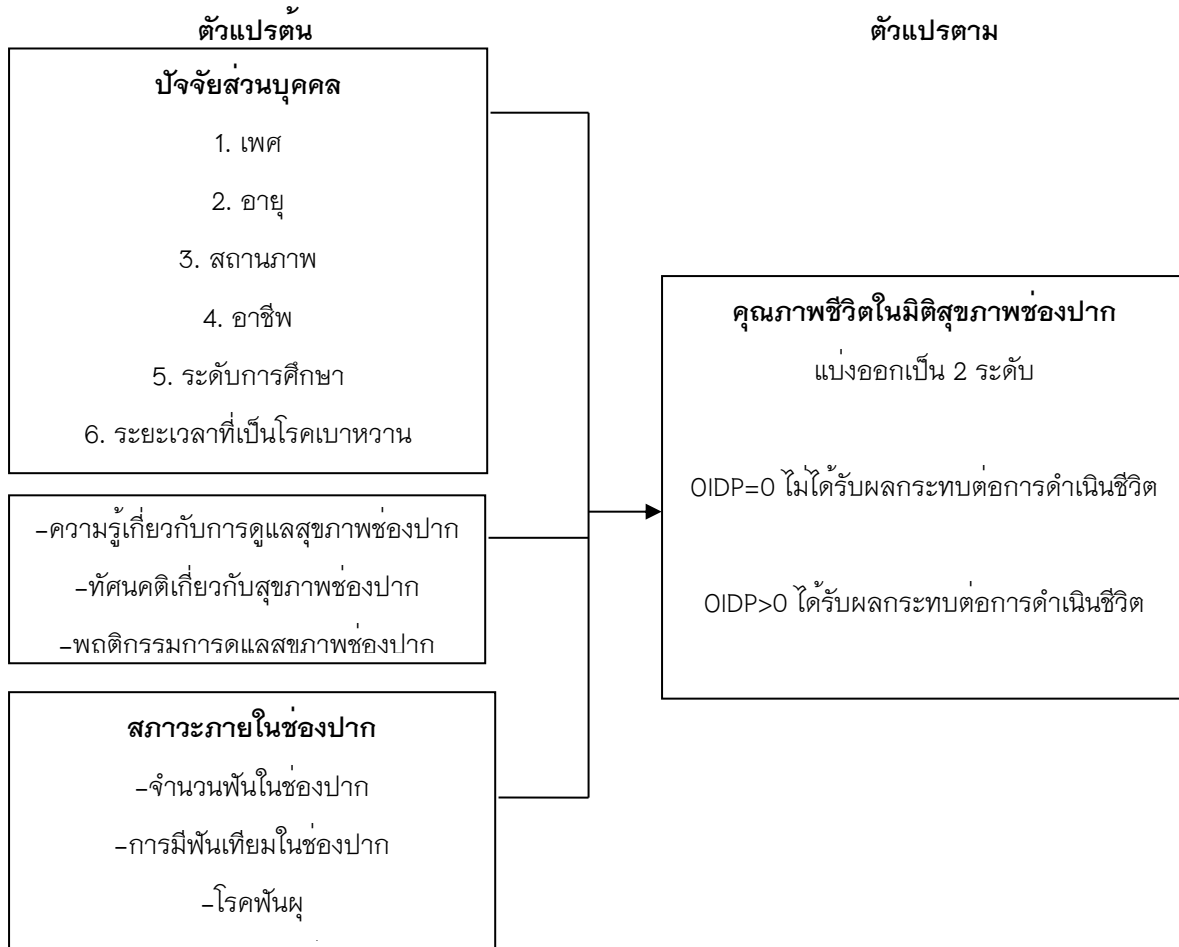
จากข้อมูลสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาว่าผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา มีคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก พฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปาก เป็นอย่างไร และปัจจัยใดมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาระดับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติตนต่อการดูแลสุขภาพช่องปาก โดยนำข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้มาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมทันตสุขภาพของผู้ป่วยเบาหวานต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาสภาวะช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปาก และคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปาก และสภาวะช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเชิงพรรณนา ณ จุดเวลาใดเวลาหนึ่ง (Cross Sectional Descriptive Study) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์-มีนาคม พ.ศ.2563

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ กลุ่มผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา ที่เข้ารับการรักษาที่คลินิกเบาหวานในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลลำปาง และ รพ.สต.เจดีย์คำ จำนวน 270 คน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นผู้ป่วยโรคเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ อำเภอลำปาง จังหวัดพะเยา ที่เข้ารับการรักษาที่คลินิกเบาหวานในเขตรับผิดชอบของโรงพยาบาลลำปางและรพ.สต.เจดีย์คำ จำนวน 159 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ประยุกต์ใช้จากเครื่องมือ(ศิริพรรณ หอมแก่นจันทร์ 2559) ซึ่งประกอบไปด้วย ทั้งหมด 4 ส่วน แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป แบบวัดพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปาก แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก และแบบตรวจสภาวะช่องปากในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวานซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ อาชีพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่เป็นโรคเบาหวาน สูบบุหรี่ ดื่มแอลกอฮอล์

ส่วนที่ 2 แบบวัดพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปาก ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก จำนวน 15 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการปฏิบัติตนต่อการดูแลสุขภาพช่องปาก จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสัมภาษณ์คุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก ถูกประยุกต์ใช้ในการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากระดับประเทศ ครั้งที่ 6

ส่วนที่ 4 แบบตรวจสภาวะช่องปากในกลุ่มผู้ป่วยโรคเบาหวาน โดยทันตบุคลากรปรับปรุงมาจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในช่องปากผู้สูงอายุ (กองทันตสาธารณสุข สำนักงานอนามัย กรุงเทพมหานคร ,2554) มี 2 แบบ

1. แบบฟอร์มการสัมภาษณ์สภาวะช่องปากด้วยวาจา

2. แบบฟอร์มการตรวจสภาวะช่องปาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ค่าความตรงตามเนื้อหา(content validity) ผู้ศึกษาดำเนินการทดสอบความตรงตามเนื้อหาโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3ท่าน พิจารณาตรวจสอบความตรงตามโครงสร้างเนื้อหาได้ค่า (Index of Item Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 0.86

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้ศึกษาจะดำเนินการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ครั้งนี้ นำแบบสอบถามข้างต้นไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตร KR-20ของ คูเดอร์-ริชาร์ดสัน ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก เท่ากับ 0.76 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก เท่ากับ 0.771 และแบบสอบถามการปฏิบัติตนต่อการดูแลสุขภาพช่องปาก เท่ากับ 0.749

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา (เลขที่โครงการ 2/037/62) ทำหนังสือ เพื่อขออนุญาตผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงคำ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจดีย์คำ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเมื่อได้รับอนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยเข้าพบผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงคำ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจดีย์คำเพื่อประสานงานชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ณ โรงพยาบาลเชียงคำ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจดีย์คำ โดยใช้แบบสอบถามเข้าพบผู้ป่วยเบาหวานขณะรอรับยา หรือหลังรับบริการตรวจและรอรับยาตามวันนัด โดยผู้วิจัยมีการแนะนำตัวเองและผู้ช่วยวิจัย พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาให้กลุ่มตัวอย่างและอธิบายการพิทักษ์สิทธิแก่กลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเป็นรายบุคคล ใช้เวลาเฉลี่ยในการตอบแบบสอบถาม 30 นาที

3. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลและนำข้อมูลมาลงรหัส ให้นำหนักคะแนนตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก ทศนคติเกี่ยวกับสุขภาพช่องปาก การปฏิบัติตนต่อการดูแลสุขภาพช่องปาก สภาวะช่องปาก กับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากในเบาหวานชนิดที่ 2 โดยใช้สถิติ Chi-square test

ผลการศึกษา

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 118 คน ร้อยละ 74.2 เพศชายมีจำนวน 41 คน ร้อยละ 25.8 อายุน้อยกว่า 60 ปีมีจำนวน 61 คน ร้อยละ 38.4 อายุมากกว่าหรือเท่ากับ 60 ปี มีจำนวน 98 คน ร้อยละ 61.6 อายุเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X} = 61.74$ S.D. = 9.126) สถานภาพโสดจำนวน 13 คน ร้อยละ 8.2 สถานภาพคู่จำนวน 177 คน ร้อยละ 73.6 สถานภาพหม้าย/หย่า/แยก จำนวน 29 คน ร้อยละ 18.2 ประกอบอาชีพเกษตรกรรม 50 คน ร้อยละ 31.4 รับจ้างจำนวน 37 คน ร้อยละ 23.3 คนค้าขายจำนวน 17 คน ร้อยละ 10.7 อื่น ๆ จำนวน 55 คน ร้อยละ 34.6 ส่วนระดับการศึกษาเรียนจบประถมศึกษาจำนวน 144 คน ร้อยละ 90.6 มัธยมศึกษาตอนต้น 14 คน ร้อยละ 8.8 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.6 ระยะเวลาที่เป็นโรคเบาหวาน 1-5 ปี จำนวน 51 คน ร้อยละ 32.1 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 58 คน ร้อยละ 36.5 ระยะเวลา > 10 ปี จำนวน 50 คน ร้อยละ 31.4 ระยะเวลาที่เป็นโรคเบาหวานเฉลี่ย ปี ($\bar{X} = 8.88$ S.D. = 6.135) ไม่สูบบุหรี่จำนวน 146 คน ร้อยละ 91.8 สูบบุหรี่บ้างจำนวน 6 คน ร้อยละ 3.7 เคยสูบบุหรี่แต่ปัจจุบันเลิกแล้วจำนวน 2 คน ร้อยละ 4.4 ไม่ดื่มเลยจำนวน 119 คน ร้อยละ 74.8 ดื่มน้ำเป็นบางครั้งจำนวน 38 คน ร้อยละ 23.9 เคยดื่มแต่ปัจจุบันเลิกแล้วจำนวน 2 คน ร้อยละ 1.3

2. **สภาวะภายในช่องปาก** พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนฟันในช่องปาก มากกว่า 20 ซี่ จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 87.4 ไม่มีฟันเทียมในช่องปากจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 89.9 มีโรคฟันผุจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 และ ไม่เป็นโรคปริทันต์จำนวนมากที่สุด 88 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 ข้อมูลสภาวะช่องปากของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสภาวะช่องปาก	จำนวน (n = 159)	ร้อยละ
1. จำนวนฟันในช่องปาก		
< 20 ซี่	23	14.50
≥ 20 ซี่	136	85.50

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลสภาวะช่องปาก	จำนวน (n = 159)	ร้อยละ
2. การมีฟันเทียมในช่องปาก		
ไม่มี	143	89.90
มี	16	10.10
3. โรคฟันผุ		
ไม่มี	58	36.50
มี	101	63.50
4. โรคปริทันต์		
ปกติ	88	55.30
มีความเสี่ยง	59	37.10
เป็นโรคปริทันต์	12	7.50

3. ระดับความรู้ ทักษะและการปฏิบัติ

3.1 ระดับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้ระดับสูง จำนวน 75 คน ร้อยละ 47.2 รองลงมา มีความรู้ระดับปานกลาง ร้อยละ 37.7 และมีความรู้ระดับต่ำ ร้อยละ 15.1 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 การแปรงฟันที่ถูกวิธีควรแปรงฟันอย่างน้อยวันละ 2 ครั้ง คือ เวลาเช้าและก่อนนอนมีคะแนนสูงสุด รองลงมา ข้อที่ 12 การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์มีผลเสียต่อสุขภาพช่องปาก และข้อที่ 9 ควรไปพบหมอฟันเมื่อมีปัญหาช่องปากเท่านั้น มีคะแนนต่ำสุด

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพช่องปากของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับความรู้	จำนวน	ร้อยละ
ความรู้ระดับสูง (≥ 80)	75	47.20
ความรู้ระดับปานกลาง (60-79)	60	37.70
ความรู้ระดับต่ำ (< 60)	24	15.10
รวม	159	100

3.2 ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากในผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนคติระดับสูง ร้อยละ 49.7 รองลงมา มีทัศนคติระดับปานกลาง ร้อยละ 42.8 และมีทัศนคติระดับต่ำ ร้อยละ 7.5 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 3 ควรตรวจช่องปากด้วยตนเองหลังแปรงฟันเสร็จ มีคะแนนสูงสุด รองลงมา ข้อที่ 1 การใช้น้ำยาบ้วนปากเพียงอย่างเดียว สามารถทำให้ฟันสะอาดโดยไม่ต้องแปรงฟันก็ได้ และข้อที่ 8 การชูดินน้ำลายในผู้ป่วยโรคเบาหวานจะส่งผลให้เลือดไหลไม่หยุด มีคะแนนต่ำสุด

ตาราง 3 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ทัศนคติระดับสูง (≥ 80)	79	49.70
ทัศนคติระดับปานกลาง (60-79)	68	42.80
ทัศนคติระดับต่ำ (< 60)	12	7.50
รวม	159	100

3.3 ระดับพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการพฤติกรรมระดับปานกลาง ร้อยละ 45.3 รองลงมา มีการปฏิบัติระดับสูง ร้อยละ 42.8 และมีการปฏิบัติระดับต่ำ ร้อยละ 11.9 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ 1 แปรงฟันหลังอาหารเช้า-เย็น มีคะแนนสูงสุด รองลงมา ข้อที่ 2 ทานใช้ยาสีฟันที่มีฟลูออไรด์เป็นส่วนผสมทุกครั้งในการแปรงฟัน และข้อที่ 4 ทานใช้ไหมขัดฟันเป็นประจำทุกวัน มีคะแนนต่ำสุด

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละของระดับพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปากของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปาก	จำนวน	ร้อยละ
การปฏิบัติระดับสูง (≥ 80)	68	42.80
การปฏิบัติระดับปานกลาง (60-79)	72	45.30
การปฏิบัติระดับต่ำ (< 60)	19	11.90
รวม	159	100

4. คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก (OIDP INDEX) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลกระทบ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 ส่วนกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงจำนวนและร้อยละคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับช่วงของคะแนนดัชนี OIDP	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. กลุ่มที่ไม่ได้รับผลกระทบ (คะแนน เท่ากับ 0)	111	69.8
2. กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ (คะแนน มากกว่า 1)	48	30.2

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ระดับความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมดูแลสุขภาพช่องปากรวมไปถึงสภาวะช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ตำบลเจดีย์คำ

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระดับระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	df	P-value
1. เพศ	2.988	1	0.084
2. อายุ	8.973	1	0.003*
3. สถานภาพ	3.708	2	0.157

ตาราง 6 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	χ^2	df	P-value
4. อาชีพ	7.779	4	0.058
5. ระดับการศึกษา	-	-	0.04* ^a
6. ระยะเวลาที่เป็นโรคเบาหวาน	6.272	2	0.043*
7. สูบบุหรี่	-	-	0.919 ^a
8. ดื่มแอลกอฮอล์	-	-	0.376 ^a

หมายเหตุ: *P < .05, a = Fisher'Exact Test

พบว่าอายุ และระยะเวลาที่เป็นโรคเบาหวาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก พฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก

ระดับ	χ^2	df	P-value
ความรู้	61.871	2	0.001*
ทัศนคติ	61.457	2	0.001*
การปฏิบัติ	54.986	2	0.001*

หมายเหตุ: *P < .05

พบว่าระดับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก และพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตาราง 8 ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะภายในช่องปากกับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก

สภาวะภายในช่องปาก	χ^2	df	P-value
1. จำนวนฟันในช่องปาก	12.010	1	0.001*
2. การมีฟันเทียมในช่องปาก	-	-	0.023* ^a
3. โรคฟันผุ	14.224	1	0.001*
4. โรคปริทันต์	62.504	2	0.001*

หมายเหตุ: *P < .05, a = Fisher'Exact Test

พบว่าสภาวะภายในช่องปาก ในข้อจำนวนฟันในช่องปาก โรคฟันผุ และโรคปริทันต์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิจารณ์และสรุปผล

1. จากการศึกษาาระดับความรู้ ทักษะ ทักษะการดูแลสุขภาพช่องปากผู้ป่วยโรคเบาหวาน พบว่า กลุ่มผู้ป่วยเบาหวานส่วนใหญ่มีระดับความรู้ระดับสูง และทัศนคติระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปาลิรัตน์ วงศ์ฤทธิ์ และคณะ (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพช่องปากของนักเรียนชั้นประถมศึกษา ปีที่ 4-6 โรงเรียนท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราชและพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิกา เรืองเดช และคณะ (2561) ทั้งนี้อธิบายได้ว่าในเขตพื้นที่ให้ความสำคัญในการให้ทันตสุขศึกษาแก่ผู้ป่วยเบาหวานเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุขที่เล็งเห็นความสำคัญ of สุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวาน

2. จากการศึกษาสภาวะภายในช่องปาก พบว่า ส่วนใหญ่มีจำนวนฟันในช่องปาก มากกว่า 20 ซี่ คิดเป็นร้อยละ 87.4 มีโรคฟันผุ คิดเป็นร้อยละ 63.5 และ มีความเสี่ยงเป็นโรคปริทันต์ คิดเป็นร้อยละ 37.1 สามารถอธิบายได้ว่า ผู้ป่วยเบาหวานมีจำนวนฟันในช่องปากมากกว่า 20 ซี่ แต่ส่วนใหญ่มีฟันผุและมีความเสี่ยงเป็นโรคปริทันต์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชราภรณ์ เสนอสอน และคณะ (2553) ศึกษาผู้ป่วยเบาหวาน เกิดฟันผุได้ง่าย การเกิดโรคปริทันต์และความผิดปกติของน้ำลาย

3. คุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก (OIDP INDEX) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลกระทบ ร้อยละ 69.8 ส่วนกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมีจำนวน ร้อยละ 30.2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รณดา ไวยวาจี้ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเกิดโรคปริทันต์อักเสบและคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในจังหวัดสระแก้ว อธิบายว่าเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุค่อนข้างมากแล้ว มีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตให้เคยชินกับปัญหาในช่องปาก ดังนั้นบุคลากรทันตสาธารณสุขควรหากวิธีต่าง ๆ ในการให้ความรู้เพื่อให้ผู้ป่วยเห็นว่าโรคในช่องปากเป็นโรคที่ป้องกันได้ อันจะเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก

4. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก ระดับทัศนคติเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก พฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปาก กับคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากพบว่าระดับความรู้ ระดับทัศนคติ และระดับการปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปากระดับ 0.05 ($p < 0.001^*$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตรา ชูแก้ว (2555) ได้ศึกษาความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติตามการรับรู้ และสร้างเสริมสุขภาพของผู้ป่วยกล่าวว่าการมีความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติที่ดีทำให้เกิดผลลัพธ์ที่สัมพันธ์คือคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเกิดความพึงพอใจ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าการมีความรู้ ทักษะ และการปฏิบัติที่ดีจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและความตระหนักในการดูแลสุขภาพช่องปาก และทำให้คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากดีขึ้นเช่นกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของอัยลดา จันทะพา และคณะ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปาก และคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่า เนื่องจากบริบทของแต่ละพื้นที่มีการให้ความรู้แตกต่างกันไป

5. จากการศึกษาสภาวะช่องปากในกลุ่มผู้ป่วยโรคเบาหวาน พบว่า จำนวนฟันในช่องปากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.001^*$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปฐมพงษ์ คำแดง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะซีมีคร่าและสุขภาพช่องปากในผู้สูงอายุ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าจำนวนฟันในช่องปากมีผลต่อการบดเคี้ยวอาหาร ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งในเรื่องการทำงาน การนอนหลับพักผ่อน ซึ่งการมีจำนวนฟันที่มากกว่า 20 ซี่ จะทำให้คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานดีขึ้นด้วย การมีฟันเทียมในช่องปากมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.023^*$) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของปฐมพงษ์ คำแดง (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะ

ซีเมนต์และสุขภาพช่องปากในผู้สูงอายุ ทั้งนี้อธิบายได้ว่าเนื่องจากผู้ป่วยเบาหวานที่ใช้ฟันเทียมในแต่ละพื้นที่มีวิถีชีวิตที่แตกต่างกันไป โรคฟันผุและโรคปริทันต์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตมิติสุขภาพช่องปาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($p < 0.001^*$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของของรณนา ไวยวาจิ (2556) ศึกษาความสัมพันธ์ของการเกิดโรคปริทันต์อักเสบและคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในจังหวัดสระแก้วและกิตติคุณ บัวบาน (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะสุขภาพช่องปากกับคุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก ทั้งนี้อธิบายได้ว่าโรคฟันผุและโรคปริทันต์ทำให้เกิดความเจ็บปวด และสูญเสียฟันในช่วงต่อไป ทำให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันทั้งด้านการเคี้ยวอาหาร การพักผ่อนนอนหลับ การเข้าสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. นำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปเสนอต่อสาธารณสุขอำเภอเชิงคำและหัวหน้าฝ่ายงานทันตกรรม เพื่อวางแผนการให้ทันตสุขภาพในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวานในเขตอำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา
2. นำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยไปเสนอผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจดีย์คำ เพื่อวางแผนสร้างโปรแกรมให้ทันตสุขภาพให้กับผู้ป่วยเบาหวานในเขตตำบลเจดีย์คำ และต่อยอดไปทำกับตำบลใกล้เคียงต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จูหว้า ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ นายไชยนต์ วงศ์ใหญ่ สาธารณสุขอำเภอเชิงคำ จังหวัดพะเยา ทันตแพทย์หญิงธรณิศา ศรีสกุล และนางสาวสุนันทา ไชยวงศ์ รวมไปถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชิงคำ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเจดีย์คำ จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เรืองเดช และคณะ. (2561). ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุในโครงการฟันเทียมพระราชทาน โรงพยาบาลวังวิเศษ จังหวัดตรัง. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและสาธารณสุขภาคใต้*, 5(3), 152-168.
- กิตติคุณ บัวบาน. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะสุขภาพช่องปากกับคุณภาพชีวิตในผู้สูงอายุ อำเภอแม่ระมาด จังหวัดตาก. *วารสารพจนานุกรมและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ*, 6(2-3), 45-56.
- กองทันตสาธารณสุข สำนักงานอนามัย กรุงเทพมหานคร. (2554). *แนวทางเวชปฏิบัติทางทันตกรรม สำหรับคลินิกทันตกรรม สำนักอนามัย* (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: ธนพรพาณิชย์.
- ปาลีรัตน์ วงศ์ฤทธิ์ และคณะ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลสุขภาพช่องปากของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4-6 โรงเรียนท่าศาลา อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารการพัฒนาชุมชน และคุณภาพชีวิต*, 7(3), 317-327.
- ปฐมพงษ์ คำแดง. (2559). ความสัมพันธ์ของภาวะซีเมนต์และสุขภาพช่องปากในผู้สูงอายุ. *วารสารพจนานุกรมและเวชศาสตร์ผู้สูงอายุ*, 15(1-2), 1-10.
- เมธินี คุปพิทยานันท์ และคณะ. (2555). การสร้างเสริมสุขภาพช่องปาก ประตูลู่สุขภาพช่องปากที่ดีในทุกช่วงวัยของชีวิต (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: องค์การส่งเสริมสุขภาพอนามัยผ่านศึก.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- รตนา ไวยวาจี. (2556). ความสัมพันธ์ของการเกิดโรคปริทันต์อักเสบ และคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวานชนิดที่ 2 ในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- วัชรภรณ์ เสนสอน และคณะ. (2553). โรคเบาหวานกับสุขภาพช่องปาก. ว.ทัน. ขอนแก่น, 13(3), 132-146
- เศรษฐพล เจริญธัญรักษ์. (2556). คุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ป่วยเบาหวาน : กรณีศึกษาในเขตอำเภอสุวรรณคูหา จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุดาดวง เกรัมย์พงษ์ และคณะ. (2552). คุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพช่องปากของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 13(3), 158-168.
- สุมิตรา ชูแก้ว. (2560). ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติตามการรับรู้ของพยาบาลในการช่วยเหลือ และสร้างสุขภาพของญาติผู้ดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง. รามาธิบดีพยาบาลสาร, 18(2), 249-258.
- อัยลดา จันทะพา และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการดูแลสุขภาพช่องปากและคุณภาพชีวิตในมิติสุขภาพช่องปากของผู้ต้องขังในเรือนจำ จังหวัดขอนแก่น. วารสารทันตภิบาล, 28(1), 101-113.
- Locker D. Measuring oral health: a conceptual framework. [Review]. Community Dent Health 1988; 5(1), 3-18.
- World Health Organization.(1984).Glossary of terms used in the "Health for All" series, no. 1-8. World Health Organization.<https://apps.who.int/iris/handle/10665/39565>

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน ของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

Factors Related to Caffeine Consumption Risk of Working-Age Group in Wangnua District, Lampang Province

น้ำทิพย์ ปาลี^{1*} และ ประจวบ แผลมหลัก²

Namthip Palee^{1*} and Prachaub Lamlak²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 354 คน สุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling) เครื่องมือในเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และไค-สแควร์

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.1 อายุ 40 – 60 ปี ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและเกษตรกร เคยบริโภคคาเฟอีนใน 1 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งส่วนใหญ่บริโภคคาเฟอีนในรูปแบบกาแฟ หาชื้อจากร้านค้าทั่วไป และเหตุผลในการบริโภคมากที่สุดคือ แก่รงทำให้สดชื่นกระปรี้กระเปร่า ในส่วนของด้านความรู้ พบอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.5 การรับรู้อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.3 ด้านปัจจัยทางการตลาดพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความพอใจสูงที่สุดคือ ราคาร้อยละ 51.1 ส่วนผลิตภัณฑ์ การส่งเสริมการตลาด ผู้ให้บริการ/การให้บริการ และช่องทางการจัดจำหน่ายอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการจัดการตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.9 ในส่วนใหญ่มีกความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนอยู่ในระดับต่ำและปานกลาง ร้อยละ 55.4 และ 42.2 เมื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน พบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ ปัจจัยด้านการบริโภคคาเฟอีน ได้แก่ ชนิดของผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาที่เคยบริโภค วิธีการและเหตุผลในการบริโภค ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาด และปัจจัยด้านการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน วัยทำงาน

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : namthip.nptos@gmail.com



Abstract

This descriptive research aimed to study caffeine consumption risk and its related factors of working –age group in Wangnua District, Lampang Province. Krejcie & Morgan table was used to determine the sample size. The 354 samples were randomized by cluster sampling. The instrument was questionnaire. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standardize deviation and Chi-square test.

The results were found that 51.1 percent of samples were female aged 40 – 60 years old. Employees and agriculturalists were the common occupations of samples. They answered that they had drunk caffeine as coffee or tea in a month ago which bought from general grocery. Solving sleeping, refreshing, rejuvenating was the most reason why they consume caffeine. On the caffeine knowledge and perception was found that it was at the average level around 69.5 percentage while 46.3 percentage of sample had caffeine knowledge and perception at a high level. On marketing factor, 51.1 percentage of sample claimed that they satisfied the product at the highest level while 57.9 percent said that they satisfied at average level on products, marketing promotion, seller service, and sale channels including self- management. Most of samples had caffeine consumption risk at average (55.4 percentage) and low (42.2 percentage) levels, respectively. When studying the relationship between various factors and the risk of caffeine consumption, it was found that these factors; age, occupation, caffeine consumption factor including product brands, consumption duration, consumption methods and reasons, caffeine perception, marketing factor, and self-management factor on caffeine consumption significantly related to caffeine consumption risk at 0.05 level.

Keywords: caffeine consumption risk, working-age group

บทนำ

ปัจจุบันผู้บริโภคมีพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีนแตกต่างกันไปทั้งชนิดประเภทรูปแบบวิธีการและความถี่ของการบริโภคถึงแม้ว่าจะยังไม่มีข้อสรุปที่ตรงกันเกี่ยวกับผลการบริโภคคาเฟอีนต่อสุขภาพ แต่เมื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีนของผู้บริโภคให้ลึกซึ้งจะพบว่าพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีนของผู้บริโภคบางพฤติกรรมถือเป็นปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดปัญหาสุขภาพได้ ภูวดล พลตรีประดิษฐ์ (2556) กล่าวว่าจากการศึกษารายงานเชิงวิชาการระบุว่า การบริโภคคาเฟอีนเพื่อไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพนั้น ผู้บริโภคควรบริโภคในปริมาณที่เหมาะสมกับร่างกายประมาณ 50-200 มิลลิกรัมต่อวัน ซึ่งปริมาณดังกล่าวจะส่งผลทำให้ร่างกายรู้สึกสดชื่น กระปรี้กระเปร่า ไม่ง่วงนอน แต่หากบริโภคเกินกว่าปริมาณที่กำหนดเป็นประจำ จะส่งผลทำให้เกิดอันตรายต่อร่างกายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวได้ สุพรรณิการ์ กิจสวัสดิ์โพบูลย์ (2558) ยังกล่าวว่า มีเกณฑ์ DSM-IV-TR ที่ใช้สำหรับผู้ที่ดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีนเป็นประจำ ที่สงสัยว่าตนเองติดคาเฟอีนหรือไม่นั้น สามารถดูได้จากเกณฑ์ ซึ่งผู้ที่ติดคาเฟอีนจะมีอาการตามเกณฑ์อย่างน้อย 3 ใน 4 อย่างของอาการเหล่านี้ คือภาวะดื้อคาเฟอีน (caffeine tolerance) ภาวะถอนคาเฟอีน (caffeine withdrawal) มีความต้องการดื่มคาเฟอีนตลอดหรือไม่สามารถลดปริมาณการดื่มได้ และมีการใช้คาเฟอีนอยู่ถึงแม้ว่าจะมีผลข้างเคียงต่อร่างกายหรือจิตใจ

คาเฟอีนเป็นสารกระตุ้นระบบประสาท ทำให้รู้สึกกระฉับกระเฉง ไม่ง่วงนอน พบในอาหารหลายชนิด ได้แก่ กาแฟ ชา โกโก้ น้ำอัดลม เครื่องดื่มชูกำลัง เป็นต้น องค์การอนามัยโลกกล่าวว่า แม้ยังไม่มีหลักฐานพบว่าคาเฟอีนเป็นสารเสพติด แต่การดื่มกาแฟหรือเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน เป็นความเคยชิน เป็นนิสัยหรือรสนิยมส่วนตัวที่ชื่นชอบในกลุ่มรสชาติของกาแฟมากกว่า (ไม่อยากสุขภาพพึ่งต้องรู้, 2559 อ้างถึงใน ศิวพร ไวทยะพิศาล, 2560) และยังคงกล่าวอีกว่า คาเฟอีนมีทั้งประโยชน์และโทษ สำหรับประโยชน์เมื่อร่างกายได้รับสารคาเฟอีนก็จะถูกดูดซึมเข้าสู่กระแสเลือดและมีฤทธิ์อยู่ในร่างกาย 2-10 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับสภาพร่างกายของแต่ละคน และเมื่อเข้าสู่ร่างกายแล้วจะถูกกำจัดออก ไม่มีการสะสมในร่างกาย คาเฟอีนทำให้ร่างกายมีความตื่นตัว กระปรี้กระเปร่า และมีสมาธิทำให้เพิ่มความจำและความสามารถในการเรียนรู้ อีกทั้งยังลดโอกาสการเกิดอัลไซเมอร์อีกด้วย ส่วนผลกระทบต่อสุขภาพเนื่องจากคาเฟอีนเป็นสารกระตุ้นระบบประสาทส่วนกลางและการทำงานของคาเฟอีนทำให้เกิดการพึ่งพาอาศัยกันทางกายภาพ หากหยุดบริโภคทันทีในบางรายที่บริโภคมากกว่า 1 แก้วต่อวัน อาจมีอาการที่เกิดจากการถอนตัวจากคาเฟอีน รวมถึงมีอาการปวดหัว เหนื่อยล้า วิดตักังวล หงุดหงิด อารมณ์ซึมเศร้า ในบางรายทำให้เกิดอาการนอนไม่หลับ เพิ่มอัตราเสี่ยงการเกิดภาวะกระดูกพรุนในหญิงวัยหมดประจำเดือน นอกจากนี้เมื่อบริโภคคาเฟอีนมากเกินไปอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพอื่น ๆ เช่น ทำให้ระดับความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น คาเฟอีนมีผลขัดขวางการดูดซึมของแร่ธาตุบางชนิด คาเฟอีนทำให้เกิดแผลในกระเพาะอาหารและยังมีความเสี่ยงเกิดโรคหัวใจอีกด้วย

จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรไทย สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2561) พบว่า ประเทศไทยมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 66 ล้านคน โดยประชากร 56.41 ล้านคน อยู่ในช่วงอายุ 15-59 ปีขึ้นไปโดยกำหนดว่าเป็นช่วงวัยทำงาน กำหนดประชากรช่วงวัยเด็ก คือมีอายุต่ำกว่า 15 ปี มีจำนวน 11.15 ล้านคนส่วนที่เหลือคือ ช่วงวัยผู้สูงอายุ หรือผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไป และจากรายงานข้อมูลประชากรทะเบียนราษฎร จำแนกรายอายุและเพศ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง(2561) อำเภอวังเหนือเป็นอำเภอหนึ่งในจังหวัดลำปาง มีเนื้อที่ 1,035 ตร.กม. มีประชากรทั้งหมด 37,511 คน ทั้งหมด 8 ตำบล 80 หมู่บ้าน ซึ่งบริเวณในเขตตำบลอำเภอวังเหนือในปัจจุบันมีประชากรอาศัยอยู่ 6,720 คน มี 9 หมู่บ้าน โดยแบ่งเป็น 2 เขต ได้แก่เขตเทศบาลตำบลวังเหนือและเขตเทศบาลตำบลบ้านใหม่ โดยเขตเทศบาลตำบลวังเหนือซึ่งเป็นที่ตั้งของตัวอำเภอ มีวัยทำงานที่ประกอบอาชีพที่หลากหลาย มีการทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน ประกอบกับในพื้นที่ที่มีการเปิดร้านจำหน่ายผลิตภัณฑ์ที่มีคาเฟอีนเพิ่มขึ้น จึงส่งผลทำให้มีการบริโภคเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีนสูงขึ้น จากการศึกษาข้อมูลตามโครงการนำร่องโดยเก็บข้อมูลในเขตเทศบาลตำบลวังเหนือ พบว่า มีร้านจำหน่าย จำนวน 37 ร้าน มีการเข้าใช้บริการร้านกาแฟเฉลี่ย 20-30 คน/วัน จึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน ของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความเสี่ยงการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีน ความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน การรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาดและการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน กับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพ 1 แผนภาพแสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

รูปแบบการศึกษา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา(Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือประชาชนวัยทำงานอายุ 15-59 ปี ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ตำบลวังเหนือ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ประชากรทั้งหมด 4,509 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยวิธีการเปิดเทียบตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 354 คน แล้วสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (cluster sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และประยุกต์ใช้บางส่วนจากงานวิจัยของ ภูวดล พลศรีประดิษฐ์ (2556) ซึ่งแบ่งออกเป็น 7 ส่วน คือ ข้อมูลลักษณะทางประชากรจำนวน 7 ข้อ ข้อมูลพฤติกรรมกรมการบริโภคคาเฟอีนจำนวน 5 ข้อ ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน จำนวน 12 ข้อ และการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนจำนวน 12 ข้อ ข้อมูลปัจจัยทางการตลาด จำนวน 25 ข้อ ข้อมูลการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีนจำนวน 10 ข้อ แบบบันทึกการบริโภคคาเฟอีนย้อนหลังใน 1 สัปดาห์ และแบบคัดกรองความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาประเมิน แล้ววิเคราะห์หาค่าความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of Item- Objective Congruence: IOC) ได้เท่ากับ 0.83 ซึ่งผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้คือ มากกว่า 0.5 จากนั้นทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในส่วนแบบวัดความรู้ โดยวิธีของคูเดอร์และริชาร์ดสัน (Kuder & Richardson's method) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.79 และใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient; 1990) ในการวิเคราะห์ความเที่ยงของแบบสอบถามที่เป็นมาตรวัดระดับ (Rating Scale) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.76 แบบสอบถามปัจจัยทางการตลาดที่มีผลต่อการบริโภคคาเฟอีน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97 และแบบสอบถามการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93 อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ได้ประยุกต์แบบคัดกรองความเสี่ยงการบริโภคคาเฟอีนมาจากงานวิจัยของ ภูวดล พลศรีประดิษฐ์ (2556) ซึ่งแบบคัดกรองดังกล่าวได้ใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเสี่ยงสูงในการบริโภคคาเฟอีนอยู่แล้ว และผ่านการหาคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานแล้ว สามารถแบ่งระดับความเสี่ยงออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ระดับสูง ปานกลาง ต่ำ แต่การวิจัยครั้งนี้กลุ่มเป้าหมายมีลักษณะหลากหลาย ผู้วิจัยจึงได้แบ่งระดับของความเสียหายออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำและระดับสูง โดยใช้ค่ากึ่งกลางของคะแนนประเมินความเสี่ยงเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง คือ คะแนน 4-7.5 หมายถึงระดับต่ำ คะแนน 7.6-15 หมายถึงระดับสูง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการ 2/041/62 ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลวังเหนือและกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) รวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และวิธีการวิจัย ชี้แจงแบบสอบถามและอธิบายรายละเอียดเอกสาร

ความยินยอมเข้าร่วมวิจัยของกลุ่มตัวอย่างและผู้ปกครอง (กรณีกลุ่มตัวอย่างอายุต่ำกว่า 18 ปี) โดยขออนุญาตเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นเวลา 30-40 นาที เก็บข้อมูลช่วง เดือนมกราคม-มีนาคม 2563

2. ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับส่วนที่ศึกษา

3. หลังจากเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของการตอบแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้อ้างอิงไปโปรแกรมเพื่อวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. **สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)** ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้อธิบายข้อมูลลักษณะประชากรและข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีน

2. **สถิติเชิงวิเคราะห์ (Inferential Statistics)** ใช้วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะทางประชากรพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีน ความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน การรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาดและการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน กับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน โดยใช้สถิติ Chi-square test

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลลักษณะทางประชากรพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.1 อายุ 40-60 ปี ร้อยละ 69.8 ระดับการศึกษากลุ่มที่มากที่สุด จบชั้นประถมศึกษา ร้อยละ 48.3 ประกอบอาชีพกลุ่มที่มากที่สุด ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 39.8 รองลงมาประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 30.5 ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามลักษณะทางประชากร (n = 354)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	173	48.9
หญิง	181	51.1
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	8	2.3
20-40ปี	99	28.0
40-60 ปี	247	69.8
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้ศึกษา	32	9.0
ประถมศึกษา	171	48.3
มัธยมศึกษา	89	25.1
สูงกว่าปริญญาตรี	62	17.5

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะทางประชากร	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
นักเรียน/นักศึกษา	8	2.3
รับราชการ/พนักงาน	38	10.7
เกษตรกร	108	30.5
ธุรกิจส่วนตัว	59	16.7
รับจ้างทั่วไป	141	39.8

2. ข้อมูลพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีน พบว่า กลุ่มตัวอย่างทุกคนเคยบริโภคคาเฟอีนในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ผลลัพธ์ที่บริโภคบ่อยที่สุดส่วนใหญ่เป็นชา กาแฟ ร้อยละ 65.8 กลุ่มที่มากที่สุดบริโภคมาแล้ว 1-5 ปี ร้อยละ 38.7 รองลงมาเคยบริโภคนานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 31.6 ส่วนใหญ่บริโภคตามที่ฉลากบรรจุภัณฑ์แนะนำร้อยละ 98 เหตุผลในการบริโภคคือ แก่่วงร้อยละ 44.6 รองลงมาคือรสชาติอร่อยทำให้สดชื่น ร้อยละ 26 และสามารถบริโภคได้จากร้านค้าทั่วไป/ร้านสะดวกซื้อ ร้อยละ 89 ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีน (n = 354)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
พฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีน		
เคยบริโภคคาเฟอีนในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา	354	100.0
ชนิดของผลิตภัณฑ์ที่บริโภค		
ชา/กาแฟ	233	65.8
เครื่องดื่มชูกำลัง	42	11.9
น้ำอัดลม	24	6.8
เครื่องดื่มช็อกโกแลต	55	15.5
ระยะเวลาที่บริโภค		
น้อยกว่า 1 ปี	62	17.5
1-5 ปี	137	38.7
5-10 ปี	43	12.1
มากกว่า 10 ปี	112	31.6
วิธีการบริโภค		
ไม่มี(บริโภคตามที่ฉลากบรรจุภัณฑ์แนะนำ)	347	98.0
มี	7	2.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เหตุผลการบริโภค		
แก่งว่ง/ทำให้สดชื่น	158	44.6
ความเคยชิน	31	8.8
ความชอบ/รสชาติอร่อย	92	26.0
อื่น ๆ	73	20.6
แหล่งที่มาของผลิตภัณฑ์ที่มีคาเฟอีน		
ร้านกาแฟสด	14	4.0
ร้านค้าทั่วไป/ร้านสะดวกซื้อ	315	89.0
ห้างสรรพสินค้า	4	1.1
อื่น ๆ	21	5.9

3. ระดับความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนพบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.5 และการรับรู้กลุ่มที่มากที่สุดมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.3

ปัจจัยทางการตลาดที่ส่งผลต่อการบริโภคคาเฟอีนด้านผลิตภัณฑ์พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 54.8 ด้านราคาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.1 ด้านการส่งเสริมการตลาดกลุ่มที่มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.1 ด้านผู้ให้บริการและการให้บริการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.9 ด้านช่องทางการจัดจำหน่ายกลุ่มที่มากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 48.6

การจัดการตนเองเกี่ยวกับการบริโภคคาเฟอีนพบว่า ส่วนใหญ่มีการจัดการตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.9 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 27.1 ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตาราง 3 แสดงความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาดการจัดการตนเองเกี่ยวกับการบริโภคคาเฟอีน (n = 354)

ตัวแปร	ระดับต่ำ(%)	ระดับปานกลาง(%)	ระดับสูง(%)
ความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน	79(22.3)	246(69.5)	29(8.2)
การรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน	69(19.5)	121(34.2)	164(46.3)
ปัจจัยทางการตลาด			
-ด้านผลิตภัณฑ์	34(9.6)	194(54.8)	126(35.6)
-ด้านราคา	18(5.1)	155(43.8)	181(51.1)
-ด้านการส่งเสริมการตลาด	64(18.1)	156(44.1)	134(37.9)
-ด้านผู้ให้บริการและการให้บริการ	23(6.5)	205(57.9)	126(35.6)
-ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย	19(5.4)	172(48.6)	163(46.0)
การจัดการตนเองเกี่ยวกับการบริโภค			
คาเฟอีน	53(15.0)	205(57.9)	96(27.1)

4. ระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 55.4 รองลงมาคือมีความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.4 ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตาราง 4 แสดงความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน (n = 354)

ตัวแปร	ระดับต่ำ(%)	ระดับสูง(%)
ระดับความเสี่ยง	196(55.4)	158(44.6)

5. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน

5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน ของกลุ่มวัยทำงานอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยด้านอายุระดับการศึกษาและอาชีพมีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน

ตัวแปร	ระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน		χ^2	df	P-value
	ต่ำ(%)	สูง(%)			
ลักษณะประชากร					
เพศ			0.002	1	0.963
-ชาย	96(27.1)	77(21.8)			
-หญิง	100(28.2)	81(22.9)			
อายุ			7.104	-	0.027*
-ต่ำกว่า 20 ปี	8(2.3)	0			(Fisher's Exact Test)
-20-40 ปี	54(15.3)	45(12.7)			
-40-60 ปี	134(37.9)	113(31.9)			
ระดับการศึกษา			3.966	3	0.265
-ไม่ได้ศึกษา	18(5.1)	14(4.0)			
-ประถมศึกษา	102(28.8)	69(19.5)			
-มัธยมศึกษา	48(13.6)	41(11.6)			
-สูงกว่าปริญญาตรี	28(7.9)	34(9.6)			
อาชีพ			18.643	4	0.001*
-นักเรียน/นักศึกษา	8(2.3)	0			
-รับราชการ/พนักงาน	22(6.2)	16(4.5)			
-เกษตรกร	55(15.5)	53(15.0)			
-ธุรกิจส่วนตัว	22(6.2)	37(10.5)			
-รับจ้างทั่วไป	89(25.1)	52(14.7)			

5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริโภคคาเฟอีนกับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน ของกลุ่มวัยทำงาน อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง พบว่า ชนิดของผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาที่บริโภค วิธีการและเหตุผลในการบริโภคคาเฟอีน มีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริโภคคาเฟอีนกับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน

ตัวแปร	ระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน		χ^2	df	P-value
	ต่ำ(%)	สูง(%)			
พฤติกรรมกรรมการบริโภคคาเฟอีน					
เคยการบริโภคคาเฟอีนในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมา	196(55.4)	158(44.6)	-	-	-
ชนิดของผลิตภัณฑ์ที่บริโภค					
ชา/กาแฟ	96(27.1)	137(38.7)	57.764	3	0.001*
เครื่องดื่มชูกำลัง	32(9.0)	10(2.8)			
น้ำอัดลม	23(6.5)	1(0.3)			
เครื่องดื่มช็อกโกแลต	45(12.7)	10(2.8)			
ระยะเวลาที่บริโภค					
น้อยกว่า 1 ปี	48(13.6)	14(4.0)	42.865	3	0.001*
1-5 ปี	90(25.4)	47(13.3)			
5-10 ปี	22(6.2)	21(5.9)			
มากกว่า 10 ปี	36(10.2)	76(21.5)			
วิธีการบริโภค					
ไม่มี(บริโภคตามที่ฉลากบรรจุภัณฑ์แนะนำ)	196(55.4)	152(42.9)	8.999	-	0.007* (Fisher's Exact Test)
มี	-	6(1.7)			
เหตุผลการบริโภค					
แก่วง/ทำให้สดชื่น	66(18.6)	92(26.0)	31.617	3	0.001*
ความเคยชิน	13(3.7)	18(5.1)			
ความชอบ/รสชาติอร่อย	69(19.5)	23(6.5)			
อื่น ๆ	48(13.6)	25(7.1)			
แหล่งที่มาของผลิตภัณฑ์ที่มีคาเฟอีน					
ร้านกาแฟสด	6(1.7)	8(2.3)	1.608	-	0.695 (Fisher's Exact Test)
ร้านค้าทั่วไป/ร้านสะดวกซื้อ	176(49.7)	139(39.3)			
ห้างสรรพสินค้า	3(0.8)	1(0.3)			
อื่น ๆ	11(3.1)	10(2.8)			

5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาดและการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง พบว่า การรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนปัจจัยทางการตลาดทั้งสี่ด้าน และการจัดการตนเองมีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตาราง 7 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาดและการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีนกับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน

ตัวแปร	ระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน		χ^2	df	P-value
	ต่ำ (%)	สูง (%)			
ความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน					
ต่ำ	42(11.9)	37(10.5)	0.683	2	0.711
ปานกลาง	136(38.4)	110(31.1)			
สูง	18(5.1)	11(3.1)			
การรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน					
ต่ำ	40(11.3)	29(8.2)	7.567	2	0.023*
ปานกลาง	55(15.5)	66(18.6)			
สูง	101(28.5)	63(17.8)			
ปัจจัยทางการตลาด					
- ด้านผลิตภัณฑ์					
ต่ำ	27(7.6)	7(2.0)	9.851	2	0.007*
ปานกลาง	98(27.7)	96(27.1)			
สูง	71(20.1)	55(15.5)			
- ด้านราคา					
ต่ำ	17(4.8)	1(0.3)	18.211	2	0.001*
ปานกลาง	71(20.1)	84(23.7)			
สูง	108(30.5)	73(20.6)			
- ด้านการส่งเสริมการตลาด					
ต่ำ	33(9.3)	31(8.8)	12.560	2	0.002*
ปานกลาง	73(20.6)	83(23.4)			
สูง	90(25.4)	44(12.4)			

ตาราง 7(ต่อ)

ตัวแปร	ระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน		χ^2	df	P-value
	ต่ำ(%)	สูง(%)			
- ด้านผู้ให้บริการและการให้บริการ					
ต่ำ	20(5.6)	3(0.8)	13.254	2	0.001*
ปานกลาง	101(28.5)	104(29.4)			
สูง	75(21.2)	51(14.4)			
- ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย					
ต่ำ	16(4.5)	3(0.8)	7.324	2	0.026*
ปานกลาง	89(25.1)	83(23.4)			
สูง	91(25.7)	72(20.3)			
การจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน					
ต่ำ	45(12.7)	8(2.3)	30.685	2	0.001*
ปานกลาง	91(25.7)	114(32.2)			
สูง	60(16.9)	36(10.2)			

วิจารณ์และสรุปผล

1. จากการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริโภคคาเฟอีน พบว่ากลุ่มตัวอย่างทุกคนเคยบริโภคคาเฟอีนในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา ซึ่งจากพฤติกรรมกรรมการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่บริโภคคาเฟอีนมากที่สุด เคยบริโภคมานาน 1-5 ปี เหตุผลส่วนใหญ่ในการบริโภคคาเฟอีนคือ แก้ง่วง ทำให้สดชื่น กระปรี้กระเปร่า และรองลงมายังมีเหตุผลอื่น ๆ เช่น บริโภคเพื่อบำรุงร่างกายเนื่องจากในกาแฟมีส่วนผสมของสมุนไพรอยู่ด้วย หรือบางรายเคยชินติดกลิ่นรสชาติ หรือดื่มเครื่องดื่มชูกำลังทำให้กระตือรือร้น มีเรี่ยวแรงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิลาวรรณ บุญรัตน์ (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชูกำลังของผู้บริโภค ในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ผู้บริโภคส่วนใหญ่ดื่มเครื่องดื่มชูกำลังเมื่อเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานและเหตุผลในการดื่มเพื่อเพิ่มพลังงาน กลุ่มตัวอย่างดื่มเพียง 1 ครั้งต่อวัน ซึ่งนับว่าไม่บ่อยมากนักและส่วนมากนิยมดื่มในตอนเช้า และอรุณธรรลาลสุด (2551) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มผสมคาเฟอีนของประชาชนวัยทำงาน ในเขตเทศบาลสว่างดินแดน อำเภอสว่างดินแดน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างซื้อเครื่องดื่มมาจากร้านค้าชุมชน รองลงมาซื้อจากร้านค้าสะดวกซื้อ ซึ่งแสดงถึงว่าผู้บริโภคนิยมซื้อกันมากเพราะเป็นสินค้าที่ร้านค้าส่วนใหญ่จะนำมาจำหน่าย

2. จากการศึกษาความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับความรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 69.5 รองลงมาในระดับต่ำ ร้อยละ 22.3 ในส่วนของการรับรู้อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 46.3 รองลงมาเป็นการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พลศรีประดิษฐ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคสารกระตุ้นประเภทคาเฟอีนเพื่อเพิ่มสมรรถภาพร่างกายในการทำงานของ

ประชากรวัยทำงาน ผลการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 62.8 รองลงมา มีความรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนอยู่ในระดับต่ำ ร้อยละ 38.2

3. จากการศึกษาปัจจัยทางการตลาดที่มีต่อความพอใจของผู้บริโภค เมื่อพิจารณาทางด้านแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจด้านราคาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 51.1 ส่วนด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านผู้ให้บริการและการให้บริการ ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ร้อยละ 54.8, 44.1, 57.9, 48.6 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับจุฬาลักษณ์ เกษมจิตร์ และอภิรัตน์ อุดมทรัพย์ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริโภคกาแฟกรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ปัจจัยในการตัดสินใจซื้อกาแฟของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงในด้านราคา ส่วนด้านผลิตภัณฑ์และด้านส่งเสริมการขายอยู่ในระดับปานกลาง

4. จากการศึกษาการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีนพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการจัดการตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 57.9 รองลงมา มีการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีนในระดับสูง ร้อยละ 27.1 ซึ่งไม่สอดคล้องกับภวดี พลศรีประดิษฐ์ (2556) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาตัวแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคสารกระตุ้นประเภทคาเฟอีนเพื่อเพิ่มสมรรถภาพร่างกายในการทำงานของประชากรวัยทำงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีการจัดการตนเองอยู่ในระดับต่ำมาก อธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยดังกล่าวที่ศึกษาในกลุ่มผู้ที่มีความเสี่ยงสูงในการบริโภคคาเฟอีน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มประชากรวัยทำงานทั่วไปที่เคยบริโภคคาเฟอีน เพื่อศึกษาเบื้องต้นถึงระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน

5. จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรกับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยอายุ และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริโภคคาเฟอีนกับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของกลุ่มวัยทำงาน เขตอำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง พบว่า ชนิดของผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาที่บริโภค วิธีการและเหตุผลในการบริโภคคาเฟอีน มีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับมานิจ ตั้งสุภูมิ (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อเครื่องดื่มกาแฟ พบว่า ส่วนใหญ่ซื้อจากร้านสะดวกซื้อ อาจเป็นเพราะหาซื้อได้ง่ายและสะดวกมีหลายผลิตภัณฑ์ให้เลือก ในส่วนของความสัมพันธ์ด้านการบริโภคคาเฟอีนเมื่อพิจารณาทางด้านแล้ว พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีบริโภคคาเฟอีนในรูปแบบของกาแฟขบย่อยที่สุด มีความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนอยู่ในระดับปานกลางและต่ำ เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่บริโภคมานาน 1-5 ปี และบางกลุ่มบริโภคมากกว่า 10 ปี กลุ่มตัวอย่างบริโภคตามที่ฉลากระบุ และมีเหตุผลในการบริโภคคาเฟอีนคือ แก้ง่วง ทำให้สดชื่น กระปรี้กระเปร่า และรองลงมา ยังมีเหตุผลอื่น ๆ เช่น บริโภคเพื่อบำรุงร่างกายเนื่องจากในกาแฟมีส่วนผสมของสมุนไพรอยู่ด้วย หรือบางรายเคยชิน ติดกลิ่นและรสชาติ หรือดื่มเครื่องดื่มชูกำลังแล้วทำให้กระตือรือร้น มีเรี่ยวแรงในการทำงาน และสอดคล้องกับปิยณัฐ จันทวารีย์ (2553) ที่ศึกษาพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มผสมคาเฟอีน พบว่า กลุ่มตัวอย่างดื่มเครื่องดื่มผสมคาเฟอีน มีปริมาณในการดื่มเฉลี่ย 1 แก้วต่อวัน จากการศึกษาสาเหตุที่ดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน กลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า ดื่มเพราะแก้ง่วง ความเคยชิน ชอบในกลิ่นและรสชาติ สำหรับอาการที่เกิดขึ้นหลังจากการดื่มเครื่องดื่มที่มีคาเฟอีน กลุ่มตัวอย่างตอบว่าหลังจากการดื่มเครื่องดื่ม มีอาการหัวใจเต้นเร็ว เหงื่อออก และมีอาการหงุดหงิดเมื่อไม่ได้ดื่มเครื่องดื่ม และยังกล่าวอีกว่า ถ้าได้รับคาเฟอีนในปริมาณต่ำ

ถึงปานกลาง จะมีผลทำให้เพิ่มความตื่นตัว สร้างความกระปรี้กระเปร่า ทำให้รู้สึกมีกำลัง แต่ถ้าได้รับคาเฟอีนในปริมาณที่สูงเกินไปจะเกิดผลเสียต่อสุขภาพ ทำให้เกิดความวิตกกังวล หงุดหงิด นอนไม่หลับ หัวใจเต้นเร็ว

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีนกับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนพบว่า ระดับการรับรู้ มีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการตลาดกับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน พบว่า ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านราคา ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านผู้ให้บริการ/การให้บริการ และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพอใจด้านราคาอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านผลิตภัณฑ์ ด้านการส่งเสริมการตลาด ด้านผู้ให้บริการ/การให้บริการ และด้านช่องทางการจัดจำหน่าย มีความพอใจอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการตนเองกับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน พบว่า การจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน มีความสัมพันธ์กับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนอยู่ในระดับต่ำและปานกลาง มีความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการรับรู้อยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนความรู้และการรับรู้สูง ส่งผลให้มีระดับการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีนอยู่ในระดับสูง ทำให้กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติตนในการจัดการตนเองที่จะควบคุมการบริโภคคาเฟอีนได้ดีขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้กลุ่มตัวอย่างมีระดับความเสี่ยงต่อสุขภาพในการบริโภคคาเฟอีนอยู่ในระดับต่ำ และสอดคล้องกับชูลีกร ดานยูทศิลป์(2560) ที่ได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับโปรแกรมการฟื้นฟูสภาพปอดของผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง เพื่อลดและควบคุมอาการหายใจหอบเหนื่อยและเพิ่มสมรรถภาพของร่างกาย พบว่า การจัดการตนเองโรคปอดอุดกั้นเรื้อรังมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับภาวะสุขภาพของผู้ป่วย และยังพบว่าปัจจัยภายในบุคคล เช่น ความรู้ ความสามารถของตน และการกำกับตนเองมีอิทธิพลต่อการจัดการตนเองในโรคเรื้อรัง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะต่อผลการวิจัย จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ ปัจจัยด้านการบริโภคคาเฟอีน ได้แก่ ชนิดของผลิตภัณฑ์ ระยะเวลาที่เคยบริโภค วิธีการและเหตุผลในการบริโภค ปัจจัยการรับรู้เกี่ยวกับคาเฟอีน ปัจจัยทางการตลาด และปัจจัยด้านการจัดการตนเองในการบริโภคคาเฟอีน มีความสัมพันธ์กับความเสี่ยง ในการบริโภคคาเฟอีน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้นหากเราต้องการให้ระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีนของผู้บริโภคอยู่ในระดับคงที่ ไม่มีผู้ที่มีเสี่ยงเพิ่มสูงขึ้นมากกว่านี้ บุคลากรทางด้านสุขภาพในพื้นที่ เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีการรณรงค์กระตุ้นให้ประชาชนในพื้นที่ตระหนักถึงผลเสียต่อสุขภาพเมื่อบริโภคคาเฟอีนในปริมาณที่มากเกินไป เช่น จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับผลเสียต่อสุขภาพหรือโรคแทรกซ้อนที่เกิดจากการบริโภคคาเฟอีนที่มากเกินไป เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะต่อการวิจัยครั้งต่อไป เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระดับความเสี่ยงในการบริโภคคาเฟอีน พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44.6 มีความเสี่ยงอยู่ในระดับสูง และทราบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงดังกล่าว ดังนั้นการวิจัยในครั้งต่อไป ควรเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ หรือการวิจัยกึ่งทดลอง เพื่อหาแนวทางหรือกิจกรรมเพื่อใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมบริโภคคาเฟอีนให้สอดคล้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แผลมหลัก อาจารย์คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้คำปรึกษาและคำแนะนำเกี่ยวกับการวิจัยนี้ ขอขอบพระคุณทางคณะเจ้าหน้าที่สาธารณสุขโรงพยาบาลวังเหนือที่ได้ให้การช่วยเหลือการติดต่อประสานงาน กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) ที่มีส่วนร่วมช่วยเหลือผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง รวมไปถึงประชาชนในเทศบาลตำบลวังเหนือที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามแก่การวิจัยในครั้งนี้ด้วย จึงขอกราบขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จุฬาลักษณ์ เกษมจิตร์ และอภิรัตน์ อุคมทรัพย์. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการบริโภคกาแฟ. กรณีศึกษาประชาชนในพื้นที่เทศบาลเมืองหัวหินจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. ใน **การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 10** (หน้า 1009-1022). สงขลา, สำนักวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาดใหญ่.
- ชุลีกร ด่านยุทธศิลป์. (2560). การส่งเสริมการจัดการตนเองในผู้ป่วยโรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง. **วารสารการพยาบาลและสุขภาพ**, 11(2).
- ปิยะณัฐ์ จันทวารีย์. (2553). พฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มผสมคาเฟอีนของวัยรุ่นในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด. รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภูวดล พลศรีประดิษฐ์. (2556). การพัฒนาตัวแบบการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคสารกระตุ้นประเภทคาเฟอีนเพื่อเพิ่มสมรรถภาพร่างกายในการทำงานของประชากรวัยทำงาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท (วิทยาศาสตร์สุขภาพ), มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- มานิจ ตั้งสุภูมิ. (2545). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการซื้อกาแฟสำเร็จรูปพร้อมดื่มบรรจุกระป๋องของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ บช.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- วิลาวรรณ บุญรัตน์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจซื้อเครื่องดื่มชูกำลังของผู้บริโภคในเขตจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ บช.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- คิวดร ไวกะพิศาล. (2560). พฤติกรรมการบริโภคกาแฟสดของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำปาง. (2561). ข้อมูลประชากรทะเบียนราษฎร จำแนกรายอายุและเพศ. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2562. จาก <https://pg.hdc.moph.go.th/>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2561). การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร. สืบค้นเมื่อ 7 เมษายน 2563. จาก http://www.nso.go.th/sites/2014/Pages/mass_media/info_mass1.aspx
- สุพรรณิการ์ กิจสวัสดิ์ไพบุลย์. (2558). คาเฟอีนในเครื่องดื่มใกล้ตัว. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.coffeeandtealover.com/2015/10/caffeine-in-drink/>
- อรุณธร ลาสุต. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริโภคเครื่องดื่มผสมคาเฟอีนของประชาชนวัยทำงานในเขตเทศบาลสว่างดินแดน อำเภอสว่างดินแดน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of psychological testing**. 5 th ed. New York : Harper & Row.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). “**Determining Sample Size for Research Activities,**” *Journal of Education and Psychological Measurement*. 30, 607–610.

ปัจจัยที่มีผลต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

Factors Affected Attending Cervical Cancer Screening of Tai Lue Women in Sridonchai Subdistrict, Chiang Khong District, Chiang Rai Province

บุษบา ไชยวารินทร์^{1*} และ สมคิด จุหว่า²

Butsaba Chaiwarin^{1*} and Somkid Juwa²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ ปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 233 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน เลือกรหัสบ้านที่เป็นไทลื้อ ร้อยละ 90 จำนวน 4 หมู่บ้าน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและให้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้าน สุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้านโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จัดทำรายชื่อสตรีกลุ่มไทลื้อ อายุ 30-60 ปี ตามทะเบียนคุมประชากรแต่ละหมู่บ้านที่แยกชาติพันธุ์ กำกับด้วยเลขลำดับ ทำการจับสลากจากรายชื่อสตรีกลุ่มไทลื้อ จนครบ 233 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม มีค่าความสอดคล้องของคุณภาพเครื่องมือ เท่ากับ 0.84 ทดสอบความเที่ยงแบบสอบถามการรับรู้ด้วยสถิติ KR20 ได้ค่าความเที่ยง 0.766 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.828 และ 0.782 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก

ผลการศึกษา พบว่า วิธีการคุมกำเนิด การรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (p -value = 0.006, 0.001, < 0.001 และ 0.014 ตามลำดับ) ส่วนอายุ สถานภาพสมรส ศาสนา วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน โรคประจำตัว การรับรู้อุปสรรคต่อการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และปัจจัยอิทธิพลของสถานการณ์ ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ของกลุ่มเป้าหมายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก สตรีไทลื้อ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจ

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Butsaba2288@Gmail.com



Abstract

This study cross-sectional descriptive research. The aims were to study personal factor, perceived factor, influencing factor related to decision for cervical cancer screening and to examine factors related to receiving cervical cancer screening services of Tai Lue women in Sridonchai Subdistrict, Chiang Khong District, Chiang Rai province. The sample size was 233 determined by using Tarot Yamane's formula. Selected the villages that are Tai Lue 90%, consisting of 4 villages, were divided by stratified random sampling and the proportion of sample groups from each village were randomly selected by each sample. Sampling each village by simple random sampling. List of women in the Lue age group aged 30–60 years, according to the population control register for each village that is ethnic separated Numbered by the lottery will be drawn from the list of 233 Tai Lue women. The instrument used in the research was a questionnaire with the quality consistency of 0.84. The reliability test with the KR20 statistical reliability questionnaire was 0.766, get the Cronbach's alpha coefficient coefficient alpha coefficient of 0.828 and 0.782, the statistics used for data analysis are enumeration, frequency, percentage, mean, standard deviation, and logistic regression analysis.

The results revealed that methods of contraception, perceived benefits of cervical cancer screening, perceived self-efficacy in screening for cervical cancer and influence factors of interpersonal relations decisions between people is a factor that correlates with the cervical cancer screening service with statistical significance at the level of 0.05 (p -value = 0.006, 0.001, <0.001 and 0.014 respectively) the variables of age, marital status, religion, educational background, occupation, average family income per month, chronic illness, perception of obstacles and the decision of the situation, there was no relationship with the cervical cancer screening service of the target group with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords: cervical cancer screening, Tai Lue women, personal factors Cognitive, factors Influence, factors for decision making

บทนำ

โรคมะเร็งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตเป็นอันดับหนึ่งของประชากรทั่วโลก องค์การอนามัยโลกได้คาดการณ์ไว้ว่าในปี ค.ศ. 2030 ทั่วโลกจะมีผู้เสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งเพิ่มขึ้นถึงกว่า 13.1 ล้านคน (World Health Organization, 2015)

ประเทศไทยมีผู้ป่วยโรคมะเร็งปากมดลูกเป็นอันดับที่ 2 รองจากโรคมะเร็งเต้านม (WHO/ICO, 2010) ในแต่ละปีมีจำนวนผู้ป่วยโรคมะเร็งปากมดลูกรายใหม่ประมาณ 10,000 คน และมีผู้เสียชีวิตจากโรคมะเร็งปากมดลูกประมาณ 35,216 คน พบผู้ป่วยโรคมะเร็งปากมดลูกรายใหม่ของสตรีไทยวันละประมาณ 32 คน และเสียชีวิตจากโรคมะเร็งปากมดลูกเฉลี่ยวันละ 17 คน (จตุพล ศรีสมบุรณ์, 2555) กระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายให้สตรีไทยอายุ 30–60 ปี เข้ารับการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ทุก 5 ปี เป้าหมายร้อยละ 80 (กระทรวงสาธารณสุข, 2548) เพื่อค้นหาผู้ป่วยโรคมะเร็งปากมดลูกในระยะเริ่มแรก และ ระยะก่อนเป็นมะเร็ง รวมถึงผู้ที่มีผลการตรวจผิดปกติให้ได้รับการรักษาอย่างเหมาะสมและทันที่ (สถาบันมะเร็งแห่งชาติ, 2556)

ข้อมูลจากระบบคลังข้อมูลด้านการแพทย์และสุขภาพ(Health Data Center: HDC) ของจังหวัดเชียงราย การตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกในสตรีอายุ 30-60 สะสมมาตั้งแต่ปี 2558-2561 เป้าหมาย 216,677 คน ได้รับการตรวจคัดกรอง 148,326 คน คิดเป็นร้อยละ 68.45 (Health Data Center: HDC จังหวัดเชียงราย, 2558-2561) และจากข้อมูลการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของอำเภอเชียงของ เป้าหมาย 10,026 คน ได้รับการตรวจคัดกรอง 7,327คน คิดเป็นร้อยละ 73.08 ซึ่งตำบลศรีดอนชัย มีเป้าหมาย 1,608 คน ได้รับการตรวจคัดกรอง 1,214 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 (ข้อมูลงานมะเร็งปากมดลูกสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงของ, 2558-2561) จำแนกข้อมูลได้ดังนี้ สตรีกลุ่มไทยพื้นเมือง เป้าหมาย 1,151 คน ได้รับการตรวจคัดกรอง 936 คน คิดเป็นร้อยละ 81.32 และสตรีกลุ่มไทลื้อ เป้าหมาย 449 คน ได้รับการตรวจคัดกรอง 278 คน คิดเป็นร้อยละ 60.83 จากการคัดกรอง พบผู้ป่วยโรคมะเร็งปากมดลูกรายใหม่ของตำบลศรีดอนชัยคิดเป็นอัตราป่วย 0.1126 ต่อแสนประชากร โดยจำแนกเป็นสตรีกลุ่มไทยพื้นเมืองมีอัตราป่วย 0.0094 ต่อแสนประชากร และสตรีกลุ่มไทลื้อมีอัตราป่วย 0.0270 ต่อแสนประชากร (ทะเบียนการคัดกรองมะเร็งปากมดลูกตำบลศรีดอนชัย, 2558-2561) สตรีกลุ่มไทลื้อเข้ารับการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกน้อยกว่าสตรีกลุ่มไทยพื้นเมือง แต่สตรีกลุ่มไทลื้อมีอัตราป่วยโรคมะเร็งปากมดลูกมากกว่าสตรีกลุ่มไทยพื้นเมือง ดังนั้นจึงเป็นที่มาของการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางวางแผนพัฒนากลยุทธ์และปรับปรุงการดำเนินงานคัดกรองมะเร็งปากมดลูก เพื่อส่งเสริมให้สตรีกลุ่มไทลื้อในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เข้ารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกมากขึ้น ต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีแบบจำลองการส่งเสริมสุขภาพของเพนเดอร์ ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- | | |
|---------------------|---------------------------------|
| 1. อายุ | 2. สถานภาพสมรส |
| 3. ศาสนา | 4. วุฒิการศึกษา |
| 5. อาชีพ | 6. รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน |
| 7. วิธีการคุมกำเนิด | 8. โรคประจำตัว |

2. ปัจจัยด้านการรับรู้

1. การรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก
2. การรับรู้อุปสรรคต่อการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก
3. การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

3. ปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัด

กรองมะเร็งปากมดลูก

1. ปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
2. ปัจจัยอิทธิพลของสถานการณ์

การรับบริการตรวจคัดกรอง
มะเร็งปากมดลูกของสตรี
กลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย
อำเภอเชียงของ
จังหวัดเชียงราย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ สตรีไทลื้ออายุ 30-60 ปี ที่อาศัยอยู่ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ในช่วงปีงบประมาณ 2558-2562 จำนวน 449 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973, pp.727-728) ได้กลุ่มตัวอย่าง 233 คน ทำการเลือกหมู่บ้านที่ประชากรเป็นไทลื้อ ร้อยละ 90 ได้จำนวน 4 หมู่บ้าน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นและให้สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้าน สุ่มตัวอย่างแต่ละหมู่บ้าน โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ใช้วิธีการจับสลากตามจากรายชื่อสตรีกลุ่มไทลื้อ อายุ 30-60 ปี จากทะเบียนคุมประชากรแต่ละหมู่บ้านที่แยกชาติพันธุ์ กำกับด้วยเลขลำดับ จับสลากทีละ 1 คน จนครบ 233 คน

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion criteria) ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. เป็นสตรีไทลื้อ อายุ 30-60 ปี อยู่ในพื้นที่ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ระหว่างปีงบประมาณ 2558-2562

2. ไม่ป่วยเป็นโรคมะเร็งปากมดลูกหรืออยู่ระหว่างการรักษามะเร็งปากมดลูกและไม่ได้ผ่าตัดมดลูกออก

3. ไม่มีอุปสรรคในการสื่อสาร

4. อยู่ในพื้นที่ช่วงเก็บข้อมูลและยินดีเข้าร่วมวิจัยครั้งนี้

เกณฑ์การคัดออก (Exclusion criteria) ของกลุ่มตัวอย่าง เป็นสตรีกลุ่มอื่นที่ไม่ใช่ไทลื้อ, ป่วยเป็นโรคมะเร็งปากมดลูกหรืออยู่ในระหว่างการรักษา, มีอุปสรรคในการสื่อสาร, ไม่อยู่ในพื้นที่และไม่ประสงค์เข้าร่วมวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเก็บข้อมูล คือแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ อายุ สถานภาพ สมรส ศาสนา วุฒิการศึกษา อาชีพ รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือน วิธีการคุมกำเนิด โรคประจำตัว และการเข้ารับการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกในรอบปีที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 ด้านปัจจัย ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งสิ้น 49 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 ปัจจัยด้านการรับรู้ จำนวน 27 ข้อ แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ การรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก การรับรู้อุปสรรคต่อการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ลักษณะของข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ ลักษณะคำตอบเป็นตอบใช่ให้ 1 คะแนน ไม่ใช่ให้ 0 คะแนน แปลผลคะแนน แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ

ตอนที่ 2 ปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก จำนวน 22 ข้อ แบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ปัจจัยอิทธิพลความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และปัจจัยอิทธิพลของสถานการณ์ ลักษณะของข้อคำถามมีทั้งเชิงบวกและเชิงลบ เป็นข้อคำถามแบบมีตัวเลือกให้ตอบและข้อคำถามเป็นแบบมาตราวัดประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว การแปลผลคะแนนผู้ศึกษาใช้วิธีการแสดงระดับของคะแนนเฉลี่ย (Mean) พิจารณาจากคะแนนของคำตอบแล้วนำมาแบ่งเป็นอันตรภาคชั้นของคะแนน

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เป็นคำถามเพื่อเป็นแนวทางที่เจ้าหน้าที่จะนำไปปรับกลยุทธ์ ที่จะทำให้กลุ่มเป้าหมายรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกมากขึ้น

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตรวจสอบความสอดคล้อง ความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องของสำนวนภาษา และคำนวณหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Item-Objective Congruency Index) ได้ค่าเท่ากับ 0.84

ผู้วิจัยทำการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) แบบสอบถาม โดยไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน ทดสอบความเที่ยงแบบสอบถามการรับรู้ด้วยสถิติ KR20 ได้ค่าความเที่ยง 0.766

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามปัจจัยด้านการรับรู้ และแบบสอบถามปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) = 0.828 และ 0.782 ตามลำดับ

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา เลขที่โครงการวิจัย 2/186/62 ลงวันที่ 26 มกราคม 2563 ผู้วิจัยทำหนังสือผ่านบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย

2. ประชุมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานมะเร็งปากมดลูกของตำบลศรีดอนชัย เพื่ออธิบายรายละเอียดของโครงการ ตอบข้อซักถามประเด็นต่าง ๆ วิธีการ และขั้นตอนการเก็บข้อมูลอย่างละเอียด เพื่อลดความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด และร่วมกำหนดปฏิทินการศึกษาร่วมกัน

3. ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการเก็บข้อมูล เดือนกุมภาพันธ์-เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 โดยขอความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานมะเร็งปากมดลูกของตำบลศรีดอนชัย เพื่อช่วยประสานนัดพบปะกลุ่มตัวอย่าง โดยนัดที่ละหมู่บ้านจนครบ เพื่อพบปะสร้างความคุ้นเคย ซึ่งแจกรายละเอียดของโครงการวิจัย ซึ่งแจกวัตถุประสงค์ อธิบายประโยชน์และความเสี่ยง อธิบายผลการปฏิบัติการเข้าร่วมโครงการไม่มีผลใด ๆ ต่อสิทธิประโยชน์พื้นฐานต่าง ๆ ที่พึงมีพึงได้ และให้กลุ่มตัวอย่างสอบถามข้อข้องใจเพื่อประกอบการตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการวิจัย แจกแบบสอบถามและแบบแสดงความยินยอมให้กลุ่มตัวอย่างได้ศึกษาเพิ่มเติมและสอบถามเพิ่มเติม และเปิดโอกาสให้กลุ่มตัวอย่างแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันภายในกลุ่ม พร้อมทั้งซักถามข้อข้องใจต่าง ๆ จากผู้วิจัย เมื่อกลุ่มตัวอย่างตกลงเข้าร่วมโครงการจึงให้ลงนามยินยอม ณ อาคารเอนกประสงค์ประจำหมู่บ้าน

4. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตกลงเข้าร่วมโครงการวิจัย ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างและผู้วิจัย ทำการรวบรวมและตรวจสอบแบบสอบถามทุกฉบับ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนความสมบูรณ์ และนำไปทำการวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

5. จัดเวทีคืนข้อมูลให้กับประชาชนในพื้นที่ศึกษา

6. จัดทำรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงวิเคราะห์ใช้การถดถอยโลจิสติกศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเข้ารับบริการตรวจมะเร็งปากมดลูก

ผลการศึกษา

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย เก็บข้อมูลช่วงเดือนกุมภาพันธ์-เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 233 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล (n=233)

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 44.21 โดยมีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 48.61 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 87.13 ทุกคนนับถือศาสนาพุทธ การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับประถมศึกษา ร้อยละ 57.08 โดยส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกร ร้อยละ 73.82 ส่วนใหญ่รายได้ครอบครัวเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 65.70 การคุมกำเนิดส่วนใหญ่โดยทำหมัน/หมันธรรมชาติ ร้อยละ 48.17 ไม่มีโรคประจำตัว ร้อยละ 72.53 ในรอบปีที่ผ่านมากลุ่มตัวอย่างได้ไปตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ร้อยละ 62.23

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

ตาราง 1 แสดงระดับการรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก การรับรู้อุปสรรคต่อการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และการรับรู้สมรรถนะตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

ระดับการรับรู้	จำนวน(n=233)	ร้อยละ
การรับรู้ประโยชน์		
สูง	191	81.97
ปานกลาง	35	15.02
ต่ำ	7	3.01
การรับรู้อุปสรรค		
สูง	116	49.79
ปานกลาง	63	27.03
ต่ำ	54	23.18
การรับรู้สมรรถนะของตนเอง		
สูง	181	77.68
ปานกลาง	33	14.16
ต่ำ	19	8.16

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยด้านการรับรู้ พบว่า ระดับการรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ระดับการรับรู้อุปสรรคต่อการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และระดับการรับรู้สมรรถนะตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ทุกปัจจัยอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 81.97, 49.79 และ 77.68 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงระดับปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

ระดับปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจ	จำนวน(n=233)	ร้อยละ
อิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล		
มาก	20	8.58
ปานกลาง	184	78.97
น้อย	29	12.45
อิทธิพลของสถานการณ์		
มาก	46	19.74
ปานกลาง	135	57.94
น้อย	52	22.32

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก พบว่า ระดับปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับปัจจัยด้านอิทธิพลของสถานการณ์ทุกปัจจัยอยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78.97 และ 57.94 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

ปัจจัย	การรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก						
	n = 223	B	S.E.	Wald	df	p-value	adjOR
อายุ		-.011	.025	.186	1	.667	.989
สถานภาพสมรส		-.964	.678	2.022	1	.155	.381
ระดับการศึกษา				4.757	2	.093	
		-.258	1.774	.021	1	.884	.772
		1.470	.765	3.696	1	.055	4.351
อาชีพ		.231	.638	.132	1	.717	1.260
รายได้		.109	.651	.028	1	.866	1.116
วิธีการคุมกำเนิด		-.934	.341	7.497	1	.006*	.393
การมีโรคประจำตัว		.142	.362	.153	1	.695	1.152
การรับรู้ประโยชน์		.586	.178	10.829	1	.001*	1.797
การรับรู้อุปสรรค		-.121	.072	2.831	1	.092	.886
การรับรู้สมรรถนะตนเอง		-.613	.167	13.528	1	.000*	.542
อิทธิพลความสัมพันธ์บุคคล		.156	.063	6.051	1	.014*	1.169
อิทธิพลของสถานการณ์		-.011	.047	.054	1	.816	.989
Constant		-2.082	2.741	.577	1	.447	.125

หมายเหตุ : * p-value < 0.05

จากตาราง 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก โดยวิเคราะห์การถดถอยโลจิสติก (กัลยา, 2550) พบว่า วิธีการคุมกำเนิด การรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก การรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (p-value = 0.006, 0.001, < 0.001 และ 0.014 ตามลำดับ)

โดยที่การรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก และปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยส่งเสริมการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก (adjOR = 1.797, 95% C.I = 1.267-2.547 และ 1.169, 95% C.I = 1.032-1.324 ตามลำดับ) โดยที่คะแนนปัจจัยการรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คนมารับบริการเพิ่มขึ้น 1.8 เท่า และปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพัทธ์ระหว่างบุคคล ที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คนมารับบริการเพิ่มขึ้น 1.2 เท่า

ส่วนวิธีการคุมกำเนิดและการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก เป็นปัจจัยการยับยั้งการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ($adjOR = 0.393$, 95% C.I = 0.201–0.767 และ 0.542 , 95% C.I = 0.391–0.751 ตามลำดับ) โดยที่คะแนนวิธีการคุมกำเนิด เพิ่มขึ้น 1 คะแนน ส่งผลให้คนมารับบริการน้อยลง 0.393 เท่า (ลดลง 60 %) และการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ที่เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คนมารับบริการน้อยลง 0.542 เท่า (ลดลง 46 %)

สามารถสร้างสมการโอกาสที่คนรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ได้ดังนี้

$$P(\text{การรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก}) = 1 / (1 + e^{-Z})$$

กลุ่มของตัวแปรต้น (Z) ที่มีอิทธิพลต่อการรับบริการ ประกอบด้วย 4 ตัว

$$Z = -2.082 - 0.934(\text{การคุมกำเนิด}) + 0.586(\text{การรับรู้ประโยชน์}) - 0.613(\text{การรับรู้สมรรถนะตนเอง}) + 0.156(\text{การตัดสินใจระหว่างบุคคล})$$

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของกลุ่มตัวอย่าง 3 อันดับที่มีคะแนนสูงสุด ได้แก่ อันดับที่ 1 คือ วิตกกังวลผลการตรวจ คิดเป็นร้อยละ 56.65 รองลงมา คือ ไม่มีเวลา คิดเป็นร้อยละ 38.62 และอายุเจ้าหน้าที่ที่ทำการตรวจ คิดเป็นร้อยละ 33.47 และส่วนข้อเสนอแนะที่มีจำนวนผู้เสนอแนะมากที่สุด 3 อันดับ 1 ได้แก่ ควรแจกเอกสารให้ความรู้เรื่องโรคมะเร็งปากมดลูกร่วมกับการบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 42.91 รองลงมา คือ การแจ้งผลการตรวจคัดกรอง ควรเป็นจดหมายแจ้งแบบปิดผนึกเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 35.62 และการเชิญกลุ่มเป้าหมายเข้ารับการตรวจคัดกรองควรมีหนังสือแจ้งเป็นรายบุคคล คิดเป็นร้อยละ 34.33

วิจารณ์และสรุปผล

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการรับรู้ และปัจจัยอิทธิพลต่อการตัดสินใจตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกที่มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มโหลี่ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของกลุ่มตัวอย่าง

พบว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.21 โดยมีอายุเฉลี่ย เท่ากับ 48.61 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 87.13 ทุกคนนับถือศาสนาพุทธ มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 57.08 มีการคุมกำเนิด คิดเป็นร้อยละ 89.70 สอดคล้องกับการศึกษาของนันทิศา จันตะวงศ์ (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ในสตรีกลุ่มเป้าหมาย อายุ 30–60 ปี อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุในช่วง 40–49 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.40 โดยมีอายุเฉลี่ย 46.29 ปี (SD = .77) เกือบทั้งหมดนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 98.20 มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 37.10 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 78.20 มีการคุมกำเนิด คิดเป็นร้อยละ 75.00 อาจเนื่องจากข้อมูลส่วนบุคคลส่วนใหญ่มีลักษณะเหมือนกัน เช่น อาชีพ:ช่วงทำการเก็บข้อมูลเป็นช่วงว่างเว้นจากการทำเกษตรกรรม อายุ:ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนมากอยู่ในวัยแรงงานและเป็นวัยที่ใส่ใจสุขภาพตนเอง ระดับการศึกษา:ทำให้สามารถพัฒนาความรู้ตนเองได้ เป็นต้น

พบว่า วิธีการคุมกำเนิด มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (p -value = 0.006) ซึ่งเป็นปัจจัยการยับยั้งการรับบริการการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ($adjOR$ = 0.393, 95%) สอดคล้องกับการศึกษาของกัญญาภัค นันทชัย และคณะ (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการไม่มารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีชาวเขาเผ่าอาข่า อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า วิธีการคุมกำเนิดมีความสัมพันธ์กับการไม่มารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีชาวเขาเผ่าอาข่าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (P -Value = 0.001) อาจเนื่องจากกลุ่มชาติพันธุ์มีความเชื่อว่าการคุมกำเนิดแล้ว จะไม่ส่งผลต่อการเป็นโรคมะเร็งปากมดลูก จึงไม่เข้ารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

2. ผลการศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้

พบว่า ระดับการรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 81.97 สอดคล้องกับการศึกษาของปิยธิดา จุลละปีย์ และคณะ (2561) ศึกษาการยึดมั่นในหลักการศาสนาอิสลามและแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ ในการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีชาวไทยมุสลิม: กรณีศึกษาสตรีมุสลิม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มเชื้อสายที่วิถีชีวิตที่เอื้อเพื่ออาหารต่อเพื่อนบ้านด้วยกัน และโดยส่วนมากจะเป็นเครือญาติพี่น้องกัน การที่คนหนึ่งมีความรู้ก็จะส่งต่ออีกคนโดยการพูดหรือเล่าให้ฟัง จึงทำให้คนที่ไม่ได้รับการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก แต่ก็สามารถรับรู้ประโยชน์ของการตรวจคัดกรองโรคมะเร็งปากมดลูกได้เช่นกัน ซึ่งอาจจะมีลักษณะคล้ายคลึงกับวิถีชีวิตสตรีชาวไทยมุสลิม

พบว่า ระดับการรับรู้สมรรถนะตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 49.79 สอดคล้องกับการศึกษาของ Ndejjo, et al. (2016) Uptake of Cervical Cancer Screening and Associated Factors among Women in Rural Uganda : Across Sectional Study พบว่า เข้ารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งโดยสมัครใจโดยรู้ว่าตนเองควรจะเข้ารับการตรวจเวลาที่มีเจ้าหน้าที่มาตรวจให้ คิดเป็นร้อยละ 64.5% อาจเนื่องจากสภาพแวดล้อมการอยู่อาศัยค่อนข้างเป็นชนบท เมื่อได้รับข่าวสารจากการประชาสัมพันธ์หรือสื่อทางวิทยุ โทรทัศน์ จึงทำให้เกิดความสนใจและแนะนำชักชวนเพื่อน ญาติ หรือคนรู้จักต่อไป ส่งผลให้มีการรับรู้ด้วยสมรรถนะตนเองอยู่ในระดับสูง

การรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value = 0.001) เป็นปัจจัยส่งเสริมการรับบริการการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ($adjOR$ = 1.797, 95%) สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐธยาน์ ภิรมย์สิทธิ (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ของสตรีจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ปัจจัยด้านการรับรู้ประโยชน์มีความสัมพันธ์กับ การตัดสินใจเข้าตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value = 0.001) อาจเนื่องจากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้ประโยชน์ของการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อยู่ในระดับสูง ทำให้กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญและมีการชักชวน ญาติ เพื่อน หรือคนใกล้ชิด เข้ารับบริการตรวจคัดกรอง ส่งผลให้มีผู้เข้ารับการคัดกรองมะเร็งปากมดลูกมากขึ้น

การรับรู้สมรรถนะตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value < 0.001) ซึ่งเป็นปัจจัยการยับยั้งการรับบริการการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ($adjOR$ = 0.542, 95%) สอดคล้องกับการศึกษาของเทพกร พิทยาภินันท์ และคณะ (2016) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับการคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรี ในอำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูก มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเข้ารับการคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 (p -value = 0.006) อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีระดับการรับรู้สมรรถนะของตนเองในการคัดกรองมะเร็งปากมดลูกอยู่ในระดับสูง จึงทำ

ให้รู้ว่าหากไม่ได้ไปคัดกรองรอบนี้ก็สามารถไปรอบหน้าได้ หรือปีหน้าค่อยไปเพราะทราบว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใกล้บ้านมีการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกทุกปี

3. ผลการศึกษาปัจจัยด้านอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก

พบว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ เพื่อนบ้านเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งปากมดลูก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกมากที่สุด และพบว่าระดับของปัจจัยด้านอิทธิพลต่อการตัดสินใจระหว่างบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 78.97 สอดคล้องกับการศึกษาของอินทรีรา ลิทธิโคตร ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมมารับบริการตรวจมะเร็งปากมดลูกของสตรี โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างลักษณะแรงสนับสนุนทางสังคม จากสมาชิกในครอบครัว เพื่อน บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข/สื่อมวลชนที่มีระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.20 อาจเนื่องจากหากกลุ่มเป้าหมายได้ทราบว่าเพื่อนบ้าน ญาติ หรือสมาชิกในครอบครัวที่ป่วยหรือเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งปากมดลูกแล้ว จะเกิดความสะเทือนใจ เสียใจ แล้วจะส่งผลให้เกิดความตระหนักต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกมากขึ้น

พบว่า ปัจจัยด้านอิทธิพลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (p -value < 0.014) ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก (adjOR = 1.169, 95%) สอดคล้องกับการศึกษาของสงกรานต์ เสือเถื่อน และคณะ (2562) ศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันมะเร็งปากมดลูกในสตรีที่ไม่มารับการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก จากการวิเคราะห์หาปัจจัยทำนายพฤติกรรมการป้องกันมะเร็งปากมดลูกของสตรีที่ไม่มาตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ผลการวิเคราะห์พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของพฤติกรรมการป้องกันมะเร็งปากมดลูกของสตรีที่ไม่มาตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ความเจ็บป่วยของคนในครอบครัวหรือชุมชนโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ทำนายร้อยละ 24.7 ($R^2 = 0.247$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 อาจเนื่องจาก เมื่อมีคนในครอบครัวหรือในชุมชนเจ็บป่วยหรือเสียชีวิตด้วยโรคมะเร็งปากมดลูกขึ้น สตรีกลุ่มเป้าหมายจะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมป้องกันโรคมะเร็งปากมดลูกให้มีความเหมาะสมมากขึ้น และเกิดความตระหนักร่วมด้วย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในพื้นที่ตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ควรให้ความรู้เรื่องความเข้าใจแก่สตรีกลุ่มไทลื้อในตำบลศรีดอนชัย เรื่องการคุมกำเนิด เพื่อให้สตรีกลุ่มดังกล่าวมีความรู้ความเข้าใจว่าการคุมกำเนิดแล้วไม่ได้ป้องกันการเป็นโรคมะเร็งปากมดลูกได้ และควรนำผลการศึกษานี้ เผยแพร่หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น หน่วยงานด้านสาธารณสุข หน่วยงานราชการ องค์กรส่วนท้องถิ่นและทุกภาคส่วน ในตำบลศรีดอนชัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์ในการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมให้การดำเนินงานคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อในตำบลศรีดอนชัยเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หน่วยงานสาธารณสุขในอำเภอเชียงของ ควรนำปัจจัยที่สัมพันธ์ต่อการรับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มไทลื้อ ในตำบลศรีดอนชัย อำเภอเชียงของ จังหวัดเชียงราย ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ ไปศึกษาเพื่อเปรียบเทียบกับสตรีกลุ่มไทลื้อที่อาศัยอยู่ในอำเภออื่น



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมคิด จูหว่า อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก กลุ่มตัวอย่างและพื้นที่ตำบลศรีดอนชัย นายสุทธิชัย ยอดสุวรรณ สาธารณสุขอำเภอเชียงของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจวบ แผลมหลัก, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุกุล มะโนทน และนายนพภูฏ พวรรณราย นายแพทย์ชำนาญการ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเชียงของ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ สนับสนุนพื้นที่ในการเก็บข้อมูล จนสำเร็จเรียบร้อย และมีส่วนให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- สถาบันมะเร็งแห่งชาติ. (2547). **คู่มือโรคมะเร็งปากมดลูก สำหรับประชาชน**. กรมการแพทย์. กระทรวงสาธารณสุข.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). **การวิเคราะห์ข้อมูลหลายตัวแปร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- จตุพล ศรีสมบุรณ์. (2555). **ฉีดวัคซีนป้องกันมะเร็งปากมดลูกดีจริงหรือ**. สืบค้นเมื่อ 8 มกราคม 2563, จาก <http://www.med.cmu.ac.th>
- จันทร์หา ทิมเวียง และคณะ. (2561). การส่งเสริมการตรวจการคัดกรองโรคมะเร็งปากมดลูกของสตรีกลุ่มเสี่ยงโดยประยุกต์ใช้ทฤษฎีการตลาดเชิงสังคม ตำบลท่าโรง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์. **วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับบัณฑิตศึกษา)**, 18(4), 115-124.
- นันทิตา จันตะวงศ์ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเข้ารับบริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกในสตรีกลุ่มเป้าหมาย อายุ 30-60 ปี อำเภอเมือง จังหวัดประทุมธานี, **วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี**, 28(1), 63-79.
- เทพกร พิทยาภินันท์ และคณะ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้ารับบริการคัดกรองมะเร็งปากมดลูกของสตรีในอำเภอลำสนธิ จังหวัดสงขลา, **วารสารมหาวิทยาลัยทักษิณ**, 19(2), 89-97.
- อินทิรา ลีทธิโคตร. (2559). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการมารับบริการตรวจมะเร็งปากมดลูกของสตรี โรงพยาบาลสมเด็จพระบรมราชเทวี ณ ศรีราชา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ ส.ม.มหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis 3rdEd**. New York: Harper and Row Publications.
- World Health Organization. (2515). **Humanpapilloma virus(HPV) and cervical cancer Factsheet N°380**: World Health Organization.
- WHO/ICO. (2010). **Summary Report on HPV and Cervical cancer statistics in Thailand**, 1-61.
- RawlanceNdejjo.(2016) **Uptake of Cervical Cancer Screen in gandAssociated Factors among Women in Rural Uganda**. PLOS ONE

อัตราการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคประจำครัวเรือน

Contamination Rate of Coliform Bacteria in Households Drinking Water

พิมพ์ชนก หยิวียม^{1*} และ อรุณย์ภักดิ์ พิทักษ์พงษ์²

Pimchanok Yeewiyom^{1*} and Arunpak Pitakpong²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (Cross-Sectional Survey research) มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความรู้ พฤติกรรมของผู้บริโภค อัตราการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคประจำครัวเรือน และปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคประจำครัวเรือน พื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยการใช้แบบสอบถาม และสุ่มเก็บตัวอย่างน้ำบริโภคในครัวเรือน ตรวจสอบด้วยชุดทดสอบโคลิฟอร์มในน้ำและน้ำแข็ง ที่พัฒนาโดยสำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

ผลการศึกษาพบการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคจำนวน 311 ตัวอย่างจากทั้งหมด 382 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 81.41 โดยน้ำบริโภคที่ครัวเรือนส่วนใหญ่ใช้เป็นประจำคือน้ำบริโภคในภาชนะบรรจุปิดสนิท คิดเป็นร้อยละ 78.80 และประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้และพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่มอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคประจำครัวเรือน ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการปนเปื้อนโดยเฉพาะการกรอกน้ำดื่มใส่ในภาชนะกักเก็บบนแท่นหรือโต๊ะสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร พฤติกรรมล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาฆ่าเชื้อ หลังออกจากห้องน้ำ พฤติกรรมทำความสะอาดภาชนะกักเก็บน้ำด้วยคลอรีน หรือน้ำยาล้างจาน พฤติกรรมการปิดฝาภาชนะกักเก็บหลังกรอกน้ำและหลังเปิดใช้ทันที พฤติกรรมการทำ ความสะอาดภาชนะสำหรับต้มน้ำก่อนนำมาต้มน้ำใหม่ และพฤติกรรมการจัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาตเครื่องหมาย อย. นอกจากนี้ยังพบว่าอาชีพของผู้บริโภคและลักษณะครัวเรือนสัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อ โคลิฟอร์มแบคทีเรีย ดังนั้นควรส่งเสริมให้ผู้บริโภคมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการป้องกันการปนเปื้อน สุขวิทยาส่วนบุคคล และตระหนักถึงอันตรายจากการปนเปื้อน เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการบริโภคน้ำดื่มที่ถูกต้อง ลดการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภค

คำสำคัญ: อัตราการปนเปื้อน เชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย น้ำบริโภค

¹นิสิตคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Medicine, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pimchanok_tiip@yahoo.co.th



Abstract

This research was a cross-sectional survey research which has purposes to study a knowledge, consumer behavior, contamination rate of coliform bacteria in household drinking water and factors that associated with the coliform bacteria contamination in drinking water of household at Mae Ka Sub-district, Mueang Phayao District, Phayao Province. The research methodology was performed by using questionnaire and random sampling of domestic drinking water. From samples of these water, there were examined by water and ice coliform testing kit which developed by Bureau of Quality and Safety of Food, Department of Medical Sciences, Ministry of Public Health.

The results presented that these waters contaminated with the coliform bacteria approximately 81.41 % from 311 samples of total 382 samples. By the almost domestic drinking water which used daily about 78.80% is water-sealed container. Meanwhile, most people gained knowledge and consumer behavior of drinking water in the medium level. Whereas, the correlation factors of the coliform bacteria contamination in household drinking water were found as the following: information of polluted prevention especially water filtration in container on shelf at least 60 centimeters, hand washing behavior with soap or antiseptic after used toilet. water container cleaning behavior with chlorine or dishwasher detergent, behavior of closing the water utensil after filtration and utilization, behavior of cleansing the water container before re-drinking water, conduct of drinking water supply that authorized by The Food and Drug Administration, In addition, it is found that consumer careers and characteristic of household related with coliform bacteria contamination. Hence, promoted knowledge should be performed for people comprehension about contamination control, personal hygiene, and awareness of contamination resulting in appropriate water consumer behavior and decreasing water contaminated coliform bacteria.

Keywords: Contamination rate, Coliform bacteria, Drinking water

บทนำ

น้ำบริโภคที่สะอาดเป็นสิ่งทีทั่วโลกให้ความสำคัญ ทั้งนี้ น้ำบริโภคที่ปนเปื้อนสารพิษโลหะหนัก สารกัมมันตรังสีและเชื้อโรค จะเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพน้ำบริโภคให้มีความปลอดภัย จึงเป็นการป้องกันและพัฒนาสุขภาพไปด้วย องค์การอนามัยโลกระบุว่า ในปี 2558 ประชากรโลกป่วยจากการดื่มน้ำปนเปื้อนจุลจากระปีละประมาณ 1,800 ล้านคน และเสียชีวิตปีละประมาณ 5 แสนคน (World Health Organization, 2017) ในประเทศไทยพบว่าในปี 2557 มีผู้ป่วยโรคอุจจาระร่วง โรคบิด ซึ่งเกิดจากการดื่มน้ำไม่สะอาดทั่วประเทศ 1 ล้านกว่าคน เสียชีวิต 8 คน (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2558)

สำนักสุขภาพิบาลอาหารและน้ำ กรมอนามัย ได้ทำการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภค โดยสุ่มเก็บตัวอย่างน้ำบริโภคครัวเรือนทั่วประเทศจากทุกแหล่งน้ำบริโภคที่ประชาชนใช้ในครัวเรือน ปี 2556 พบว่า ผ่านเกณฑ์คุณภาพน้ำบริโภคเพียงร้อยละ 32.73 โดยส่วนใหญ่จะไม่ผ่านเกณฑ์ด้านแบคทีเรีย คิดเป็นร้อยละ 70.2 รองลงมาคือ ด้านกายภาพร้อยละ 35.1 และด้านเคมีร้อยละ 13.47 ตามลำดับ ทั้งนี้แหล่งน้ำบริโภคในครัวเรือนที่ได้รับการสุ่มเก็บตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นน้ำบรรจุขวดที่มีการปรับปรุงคุณภาพน้ำแล้ว คิดเป็นร้อยละ 31.88 (วิโรจน์ วัชรเกียรติศักดิ์

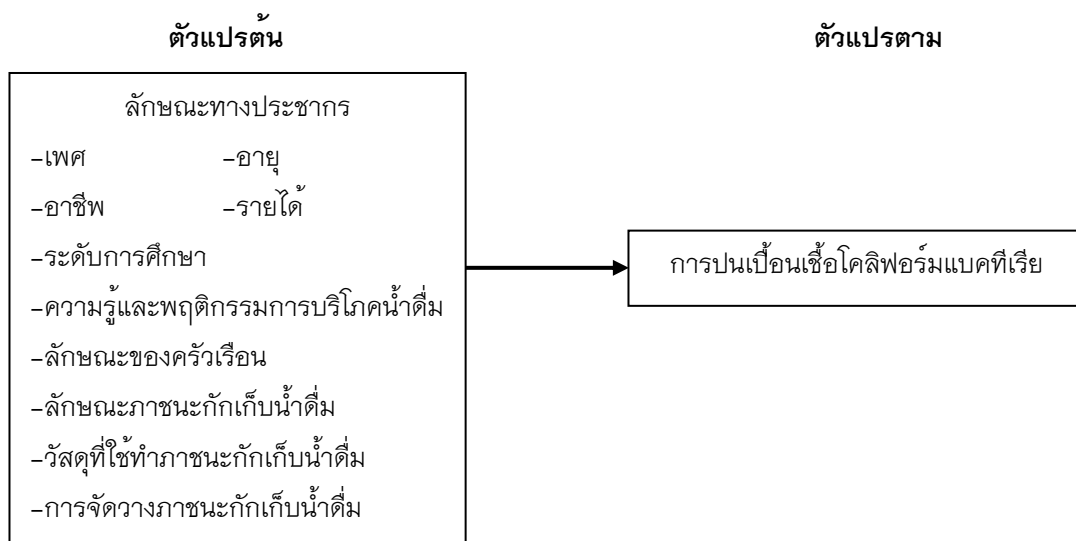
และคณะ, 2556) ทั้งนี้ น้ำบริโภคในครัวเรือนชนบทที่พบว่ามี การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มัมสัมพันธ์กับการล้างมือหลังใช้ ส้วม โดยหากล้างมือบางครั้งมีโอกาสพบการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มัมในน้ำดื่ม 11.24 เท่าของการล้างมือทุกครั้ง (วางแผน สันติพิริสวัสดิ์ และสมศักดิ์ พิทักษานุรัตน์, 2555) และจากข้อมูลการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภคในภาชนะบรรจุที่ปิดสนิท ณ สถานที่ผลิต ปี 2559 ของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พบว่า น้ำบริโภคผ่านเกณฑ์ร้อยละ 70.97 โดยตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านเกณฑ์มากที่สุดคือ ความเป็นกรดต่าง ร้อยละ 27.91 รองลงมาคือเชื้อโคลิฟอร์มัม ร้อยละ 16.30 และเชื้ออีโคไล (*E. coli*) ร้อยละ 2.0 (สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา, 2559)

จากการสุ่มเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภคน้ำดื่มจืดในจังหวัดพะเยา ปี 2560 พบว่า น้ำบริโภค ร้อยละ 75.00 ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน คือไม่พบการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มัมแบคทีเรียซึ่งเป็นดัชนีชี้วัดความ สะอาด ทั้งนี้ยังไม่พบข้อมูลการเฝ้าระวังคุณภาพน้ำดื่มจืดในครัวเรือน และจากข้อมูลการเจ็บป่วย ด้วยโรคอุจจาระร่วงของประชาชนที่มารับบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลบ้านห้วยเคียน ซึ่งให้บริการประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีอัตราป่วยโรค อุจจาระร่วง 25,023.17 ต่อแสนประชากร ในปี 2561 ซึ่งสูงที่สุดในพื้นที่อำเภอเมืองพะเยา และ 21,021.85 ต่อแสน ประชากร ในปี 2562 โดยโรคอุจจาระร่วงถือเป็นโรคติดต่อที่สำคัญที่มีน้ำและอาหารเป็นสื่อ (ศูนย์เทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงสาธารณสุข, 2562) ดังนั้นจึงได้ทำการศึกษาวิจัยในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอ เมือง จังหวัดพะเยา เพื่อทราบความรู้และพฤติกรรมของผู้บริโภคน้ำดื่ม อัตราการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มัมแบคทีเรียใน น้ำบริโภค และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และพฤติกรรมกับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มัมแบคทีเรียในน้ำบริโภค เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการป้องกันการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มัมแบคทีเรียในน้ำบริโภคและให้ความรู้แก่ ผู้บริโภคต่อไป

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยมีตัวแปรต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันดังนี้



ภาพ 1 แผนภูมิแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ศึกษาคำความรู้ พฤติกรรมของผู้บริโภคน้ำดื่ม ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้บริโภคน้ำดื่มซึ่งทำหน้าที่จัดหาเครื่องดื่ม เก็บกักน้ำดื่มในครัวเรือน ในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 18 หมู่บ้าน 6,208 ครัวเรือน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรดังนี้ (สมชาย สุพันธุ์วิช และอมรรัตน์ โพธิ์พรรค, 2536)

$$n = \frac{NZ^2\alpha/2}{4Nd^2 + Z^2\alpha/2}$$

ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 362 ครัวเรือน และปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลเป็น 382 ครัวเรือน โดยเก็บตัวอย่างตัวแทนครัวเรือนละ 1 คน ซึ่งมีหน้าที่จัดหาเครื่องดื่ม เก็บกักน้ำดื่มในครัวเรือน เป็นบุคคลที่ไม่มีปัญหาในการสื่อสาร สามารถมองเห็นและได้ยินได้ดี โดยสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) เพื่อกระจายตัวอย่างที่ศึกษาในแต่ละหมู่บ้านให้ได้สัดส่วนกัน

2. ศึกษาการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภค ประชากรที่ศึกษาคือ ตัวอย่างน้ำบริโภคที่บรรจุในภาชนะกักเก็บสุดท้ายก่อนนำไปบริโภคในครัวเรือนของพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 1 ตัวอย่างต่อครัวเรือน ตรวจสอบด้วยชุดทดสอบโคลิฟอร์มในน้ำและน้ำแข็ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

1. แบบสอบถามผู้บริโภคน้ำดื่ม ที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้น ซึ่งมีลักษณะโครงสร้างของแบบสอบถามประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรและข้อมูลทั่วไป เช่น ลักษณะครัวเรือน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ครัวเรือน รายจ่ายค่าน้ำดื่ม น้ำดื่มที่ครัวเรือนดื่มเป็นประจำ เหตุผลในการเลือกน้ำดื่ม การปรับคุณภาพน้ำดื่ม และระยะเวลาในการเก็บน้ำดื่ม

ส่วนที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่ม ประกอบด้วยข้อคำถามแบบถูกผิด เกี่ยวกับเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย อันตรายจากการดื่มน้ำไม่สะอาด และวิธีปฏิบัติเพื่อลดการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย จำนวน 16 ข้อ

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมผู้บริโภคน้ำดื่ม ประกอบด้วยข้อคำถามเชิงบวกปะปนกับคำถามเชิงลบ ที่ใช้วัดความถี่ในการปฏิบัติพฤติกรรม แบ่งเป็น 5 ระดับ แบบมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert scale) จำนวน 13 ข้อ

2. ชุดทดสอบโคลิฟอร์มในน้ำและน้ำแข็ง ที่พัฒนาโดยสำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะเป็นกระดาษที่มีอาหารเลี้ยงเชื้ออยู่ สามารถตรวจนอกห้องปฏิบัติการได้ และใช้เวลาเพียง 24 ชั่วโมง ก็สามารถทราบผลการปนเปื้อน โดยจำนวนโคลิฟอร์มต่ำสุดที่ตรวจได้ คือ 1 โคโลนี หรือ 1 ตัว ต่อน้ำ 1 มล.

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถามด้วยการทดสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คำนวณดัชนีความสอดคล้อง (The Index of Item Objective Congruence : IOC) ค่าที่ได้เท่ากับ 0.67 ทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามความรู้เกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่ม ด้วยวิธี คูเดอร์-ริชาร์ดสัน (Kuder-Richardson) มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.74 และทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามพฤติกรรมการบริโภคน้ำดื่ม ด้วยการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.77 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัย แบบสอบถาม และวางแผนการเก็บข้อมูลกับเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง
2. ลงพื้นที่เก็บข้อมูลทั่วไป ความรู้และพฤติกรรมกรรมการบริโภคน้ำดื่มของผู้บริโภค โดยใช้แบบสัมภาษณ์
3. สุ่มเก็บตัวอย่างน้ำบริโภคตรวจด้วยชุดทดสอบโคลิฟอร์มในน้ำและน้ำแข็งที่พัฒนาโดยสำนักคุณภาพและความปลอดภัยอาหาร กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข
4. บันทึกรายละเอียดการเก็บตัวอย่างและผลการทดสอบในแบบบันทึกผลการตรวจโคลิฟอร์มแบคทีเรีย
5. บันทึกข้อมูลและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรียกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ลักษณะทางประชากรและข้อมูลทั่วไป การปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรีย วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) แจกแจงความถี่ ร้อยละ
2. ความรู้และพฤติกรรม วิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) แจกแจงความถี่ ร้อยละ แปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การแบ่งระดับชั้นคะแนน ของ บลูม (Bloom, Hastings, Madaus, and Baldwin, 1971) เป็น 3 ระดับ ดังนี้
ระดับต่ำ คะแนนร้อยละ 0-59
ระดับปานกลาง คะแนนร้อยละ 60-79
ระดับสูง คะแนนร้อยละ 80-100
3. หาค่าความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ กับการปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำดื่มบริโภค วิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน Chi-square และ Fisher's exact test

ผลการศึกษา

1. ลักษณะทางประชากรและข้อมูลทั่วไปของผู้บริโภคน้ำดื่ม

ครัวเรือนที่เก็บข้อมูลส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นที่พักอาศัย 260 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 68.06 รองลงมา เป็นหอพัก อพาร์ทเมนท์ 68 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 17.80 และร้านอาหาร ร้านค้า 54 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 14.14 ตามลำดับ ผู้บริโภคที่ให้ข้อมูลเป็นเพศหญิง 252 คน คิดเป็นร้อยละ 65.97 เพศชาย 130 คน คิดเป็นร้อยละ 34.03 ส่วนใหญ่อายุอยู่ในมากกว่า 50 ปี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 53.14 ระดับการศึกษาสูงสุด ประถมศึกษา จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 52.88 มีอาชีพเกษตรกร จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 21.99 รองลงมาคือเป็น เจ้าของกิจการหรือมีธุรกิจส่วนตัว จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20.94 และนิสิต นักศึกษา จำนวน 76 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.90 รายได้เฉลี่ยของครัวเรือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 5,001-10,000 บาท จำนวน 164 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 42.93 รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 5,000 บาท จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 33.51 ส่วนใหญ่มีรายจ่ายค่าน้ำ บริโภคเฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 101-200 บาท จำนวน 121 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 31.68 รองลงมาอยู่ในช่วง 1-100 บาท จำนวน 95 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 24.87 น้ำบริโภคที่ครัวเรือนใช้เป็นประจำคือ น้ำดื่มในภาชนะบรรจุปิดสนิท จำนวน 301 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 78.80 รองลงมาคือน้ำฝน จำนวน 27 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 7.07 และน้ำ จากตักต้ำ จำนวน 24 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 6.28 เหตุผลสำคัญที่เลือกน้ำบริโภสดังกล่าวคือมั่นใจว่าปลอดภัย จำนวน 216 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 56.54 รองลงมาคือสะดวก จำนวน 122 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 31.94 และ ประหยัด จำนวน 41 ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ 10.73 ตามลำดับ

2. ความรู้เกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่ม

ผู้บริโภคที่ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่มอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 47.00 รองลงมาคือระดับต่ำ จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21 และระดับสูง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.53 ตามลำดับ โดยข้อคำถามที่มีผู้บริโภคตอบถูกมากที่สุด คือการเลือกซื้อน้ำดื่มควรสังเกตเครื่องหมาย อย. บนฉลาก คิดเป็นร้อยละ 94.76 รองลงมาคือ น้ำดื่มที่ได้เครื่องหมาย อย. อาจพบการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียได้ถ้าสถานที่ผลิตไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 92.15 และการต้มสามารถลดการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำดื่มได้ คิดเป็นร้อยละ 91.88 ตามลำดับ ส่วนข้อคำถามที่มีผู้บริโภคตอบผิดมากที่สุดคือ น้ำดื่มสะอาด คือ น้ำดื่มที่ใส ไม่มีตะกอน ไม่มีกลิ่นเหม็น คิดเป็นร้อยละ 94.76 รองลงมาคือ การล้างภาชนะ 3 ชั้นตอน คือ ล้างด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อแล้วล้างด้วยน้ำไหลหรือน้ำสะอาดอย่างน้อย 2 น้ำ แล้วเช็ดให้แห้ง คิดเป็นร้อยละ 88.74 และการต้มน้ำที่ใส ไม่มีตะกอน จะไม่ทำให้เป็นโรคอุจจาระร่วง คิดเป็นร้อยละ 83.77 ตามลำดับ

ตาราง 1 ข้อมูลความรู้เกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่ม (n = 382)

ข้อ	คำถาม	ตอบถูก (ร้อยละ)	ตอบผิด (ร้อยละ)
1	น้ำดื่มสะอาด คือ น้ำดื่มที่ใส ไม่มีตะกอน ไม่มีกลิ่นเหม็น	5.24	94.76
2	น้ำจากบ่อน้ำตามธรรมชาติจะไม่พบการปนเปื้อนเชื้อแบคทีเรีย	50.52	49.48
3	น้ำดื่มที่พบเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย บ่งชี้ว่ามีการปนเปื้อนอุจจาระของคนหรือสัตว์	90.58	9.42
4	เชื้อแบคทีเรียสามารถเจริญเติบโตและเพิ่มจำนวนได้โดยเฉพาะในน้ำไหล	20.94	79.06
5	การต้มน้ำที่ใส ไม่มีตะกอน จะไม่ทำให้เป็นโรคอุจจาระร่วง	16.23	83.77
6	การต้มน้ำไม่สะอาดทำให้เป็นไซโทพอยด์และอาจเสียชีวิตได้	91.10	8.90
7	การต้มน้ำจากภาชนะที่ใช้ต้มน้ำดื่มร่วมกัน (เช่น ต้มจากแก้วที่ตักจากกระดิกโดยตรง) ทำให้เชื้อแบคทีเรียปนเปื้อนในน้ำดื่มได้	86.91	13.09
8	การล้างมือด้วยน้ำสะอาดอย่างเดียว จะลดการปนเปื้อนเชื้อแบคทีเรียจากมือไปสู่ น้ำดื่มที่กักเก็บได้	52.62	47.38
9	ภาชนะที่ใช้กักเก็บน้ำดื่มต้องไม่เป็นพิษ ทำความสะอาดง่าย อาจมีหรือไม่มีฝาปิดก็ได้	37.17	62.83
10	การกักเก็บน้ำดื่มไว้ในภาชนะเป็นเวลานานจะทำให้เชื้อแบคทีเรียเพิ่มจำนวนมากขึ้น	91.62	8.38
11	การกรอกน้ำดื่มใส่ในภาชนะกักเก็บ ควรทำบนแท่นหรือโต๊ะสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร เพื่อป้องกันการปนเปื้อน	89.53	10.47
12	การล้างภาชนะ 3 ชั้นตอน คือ ล้างด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อแล้วล้างด้วยน้ำไหลหรือน้ำสะอาดอย่างน้อย 2 น้ำ แล้วเช็ดให้แห้ง	11.26	88.74

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	คำถาม	ตอบถูก (ร้อยละ)	ตอบผิด (ร้อยละ)
13	การล้างทำความสะอาดภาชนะกักเก็บน้ำดื่ม ไม่จำเป็นต้องล้างด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อหรือคลอรีน เพราะจะทำให้มีกลิ่นเหม็น	63.61	36.39
14	การต้มสามารถลดการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำดื่มได้	91.88	8.12
15	การเลือกซื้อน้ำดื่มควรสังเกตเครื่องหมาย อย. บนฉลาก	94.76	5.24
16	น้ำดื่มที่ได้เครื่องหมาย อย. อาจพบการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียได้ ถ้าสถานที่ผลิตไม่สะอาด ไม่ได้มาตรฐาน	92.15	7.85

3. พฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่ม

ผู้บริโภคส่วนใหญ่มีพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่มอยู่ในระดับเหมาะสมปานกลาง จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 72.25 รองลงมาคือระดับเหมาะสมสูง จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 24.35 และระดับเหมาะสมต่ำ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ โดยพฤติกรรมที่ผู้บริโภคส่วนใหญ่จะปฏิบัติบ่อยครั้งจนถึงทุกครั้ง ได้แก่ เลือกซื้อน้ำดื่มจากสถานที่จำหน่ายที่น้ำเชื่อถือ สะอาด คิดเป็นร้อยละ 56.80, จัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาต เครื่องหมาย อย. คิดเป็นร้อยละ 55.50, ปิดฝาภาชนะกักเก็บหลังกรอกน้ำและหลังเปิดใช้ทันที คิดเป็นร้อยละ 52.36 และสังเกตความสะอาดของสถานที่ผลิตก่อนตัดสินใจเลือกซื้อน้ำดื่ม คิดเป็นร้อยละ 50.52 ส่วนพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมที่ผู้บริโภคปฏิบัติในระดับบ่อยครั้งจนถึงทุกครั้ง ได้แก่ ใช้แก้วน้ำหรือภาชนะสำหรับดื่มน้ำร่วมกันในครัวเรือน ในครัวเรือนคิดเป็นร้อยละ 67.64

ตาราง 2 ข้อมูลพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่ม (n = 382)

ข้อ	พฤติกรรมการบริโภคน้ำดื่ม	ระดับความถี่ในการปฏิบัติ (ร้อยละ)				
		ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
1	ใช้แก้วน้ำหรือภาชนะสำหรับดื่มน้ำร่วมกันในครัวเรือน	28.01	39.53	30.10	2.36	0.00
2	ล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาฆ่าเชื้อ หลังออกจากห้องน้ำ	23.56	21.99	47.91	6.28	0.26
3	เทน้ำดื่มที่ค้างในภาชนะกักเก็บออกก่อนกรอกน้ำใหม่	18.85	14.66	57.33	9.16	0.00
4	ทำความสะอาดภาชนะกักเก็บน้ำดื่มก่อนกรอกน้ำใหม่	19.11	12.04	51.05	17.54	0.26
5	ทำความสะอาดภาชนะกักเก็บน้ำด้วยคลอรีน หรือน้ำยาล้างจาน	17.54	18.85	41.88	20.68	1.05
6	กรอกน้ำดื่มใส่ในภาชนะกักเก็บ บนแท่นหรือโต๊ะสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร	8.64	25.66	50.00	13.87	1.83
7	ทำความสะอาดพื้นสำหรับวางภาชนะกักเก็บ ก่อนกรอกน้ำดื่ม	11.26	21.73	45.03	21.20	0.78
8	ปิดฝาภาชนะกักเก็บหลังกรอกน้ำและหลังเปิดใช้ทันที	30.89	21.47	35.86	11.26	0.52
9	ทำความสะอาดภาชนะสำหรับดื่มน้ำก่อนนำมาดื่มน้ำใหม่	14.40	22.51	43.46	18.32	1.31
10	ดื่มน้ำที่ผ่านการต้มเพื่อลดการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย	3.66	8.90	42.15	27.75	17.54
11	จัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาตเครื่องหมาย อย.	36.39	19.11	35.60	8.11	0.79
12	เลือกซื้อน้ำดื่มจากสถานที่จำหน่ายที่น้ำเชื่อถือ สะอาด	42.93	13.87	36.13	6.02	1.05
13	สังเกตความสะอาดของสถานที่ผลิตก่อนตัดสินใจเลือกซื้อน้ำดื่ม	28.27	22.25	38.75	7.59	3.14

4. การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย

จากการสังเกตลักษณะภาชนะกักเก็บ การจัดวาง และสุขอนามัยตัวอย่างน้ำบริโภคในครัวเรือนจากภาชนะกักเก็บสุดท้ายก่อนการบริโภค จำนวน 382 ตัวอย่าง พบว่าครัวเรือนส่วนใหญ่จะกักเก็บน้ำบริโภคในภาชนะพลาสติกปากแคบ มีฝาปิด และจัดวางในบริเวณที่สะอาด ไม่มีน้ำขัง เมื่อตรวจด้วยชุดทดสอบโคลิฟอร์มในน้ำและน้ำแข็ง พบตัวอย่างน้ำบริโภคปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียจำนวน 311 ตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ 81.41

ตาราง 3 ผลการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย (n = 382)

ลักษณะตัวอย่าง	การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย	
	ปนเปื้อน ตัวอย่าง (ร้อยละ)	ไม่ปนเปื้อน ตัวอย่าง (ร้อยละ)
ตัวอย่างน้ำบริโภคในครัวเรือน	311 (81.41)	71 (18.59)
ลักษณะภาชนะกักเก็บน้ำดื่ม		
ภาชนะปากแคบมีฝาปิด	269 (81.02)	63 (18.98)
ภาชนะปากกว้างมีฝาปิด	9 (82.98)	8 (17.02)
อื่น ๆ	39 (100.00)	0 (0.00)
วัสดุที่ใช้ทำภาชนะกักเก็บน้ำดื่ม		
พลาสติก	273 (81.01)	64 (18.99)
ดินเผา	35 (83.33)	7 (16.67)
สแตนเลส	1 (100.00)	0 (0.00)
อื่น ๆ	2 (100.00)	0 (0.00)
ลักษณะที่วางภาชนะกักเก็บน้ำดื่ม		
วางบนโต๊ะหรือแท่นสูงอย่างน้อย 60 เซนติเมตร	85 (74.56)	29 (25.44)
วางบนพื้นโดยตรง	41 (89.13)	5 (10.87)
บริเวณที่เก็บสะอาด ไม่มีน้ำขัง	175 (82.94)	36 (17.06)
มีสัตว์เลี้ยงอยู่ใกล้บริเวณจัดเก็บ	9 (90.00)	1 (10.00)
อื่น ๆ	1 (100.00)	0 (0.00)

5. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภค

จากการประเมินความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร ลักษณะครัวเรือน ลักษณะของภาชนะกักเก็บน้ำบริโภค และการจัดวางกับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย พบว่าอาชีพของผู้บริโภคและลักษณะของครัวเรือน ผู้บริโภคสัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริโภคที่มีอาชีพรับจ้างจะพบการปนเปื้อนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.23 รองลงมาคือไม่ได้ประกอบอาชีพ คิดเป็นร้อยละ 88.57 และอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ 83.33 ส่วนลักษณะครัวเรือนที่มีเป็นบ้านพักอาศัยจะมีการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.62 รองลงมาคือหอพัก อพาร์ทเมนท์ คิดเป็นร้อยละ 79.41 และร้านอาหารร้านค้า คิดเป็นร้อยละ 68.52 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคกับอาชีพและลักษณะครัวเรือนของผู้บริโภคน้ำดื่ม

ลักษณะทางประชากร	การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย		χ^2	df	P value
	ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)			
อาชีพ					
รับจ้าง	58 (89.23)	7 (10.77)	-	-	0.012*
เกษตรกร	70 (83.33)	14 (16.67)			(Fisher's
เจ้าของกิจการ	56 (70.00)	24 (30.00)			Exact Sig.)
ข้าราชการ, พนักงานรัฐ/เอกชน	4 (57.14)	3 (42.86)			
นิสิต	61 (80.26)	15 (17.74)			
ไม่ได้ประกอบอาชีพ	62 (88.57)	8 (11.43)			
ลักษณะครัวเรือน					
บ้านพักอาศัย	220 (84.62)	40 (15.38)	7.876	2	0.019*
ร้านอาหาร ร้านค้า	37 (68.52)	17 (31.48)			
หอพัก อพาร์ทเมนท์	54 (79.41)	14 (20.59)			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อประเมินความสัมพันธ์ระหว่างการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคกับระดับความรู้เกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่มของผู้บริโภคในภาพรวม พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่เมื่อแยกประเมินความสัมพันธ์รายข้อกลับพบว่า ความรู้เกี่ยวกับการกรอกน้ำดื่มใส่ในภาชนะกักเก็บ ควรทำบนแท่นหรือโต๊ะสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร เพื่อป้องกันการปนเปื้อน สัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียกับความรู้อของผู้บริโภคน้ำดื่ม

ความรู้	การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย		χ^2	df	P value
	ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับความรู้					
สูง	21 (84.00)	4 (16.00)	-	-	0.147
ปานกลาง	139 (77.22)	41 (22.78)			(Fisher's
ต่ำ	151 (85.31)	26 (14.69)			Exact Sig.)

ตาราง 5 (ต่อ)

ความรู้	การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย		χ^2	df	P value
	ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)			
การกรอกน้ำดื่มใส่ในภาชนะกักเก็บ ควรทำบนแท่นหรือโต๊ะสูงจากพื้น อย่างน้อย 60 เซนติเมตร เพื่อป้องกัน					
การปนเปื้อน	273 (79.82)	69 (20.18)	-	-	0.017*
ตอบถูก	38 (95.00)	2 (5.00)			(Fisher's
ตอบผิด					Exact Sig.)

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อประเมินความสัมพันธ์ของการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียกับระดับพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคน้ำดื่มของผู้บริโภคในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะพฤติกรรมการล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาฆ่าเชื้อ หลังออกจากห้องน้ำ การทำความสะอาดภาชนะกักเก็บน้ำด้วยคลอรีน หรือน้ำยาล้างจาน พฤติกรรมการปิดฝาภาชนะกักเก็บหลังกรอกน้ำและหลังเปิดใช้ทันที พฤติกรรมการทำทำความสะอาดภาชนะสำหรับต้มน้ำดื่มก่อนนำมาดื่มน้ำใหม่ และพฤติกรรมการจัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาตเครื่องหมาย อย.

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคกับระดับพฤติกรรมของผู้บริโภคน้ำดื่ม

พฤติกรรม	การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย		χ^2	df	P value
	ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)			
ระดับพฤติกรรม					
เหมาะสมสูง	84 (90.32)	9 (9.68)	-	-	0.004*
เหมาะสมปานกลาง	214 (77.54)	62 (22.46)			(Fisher's Exact
ระดับเหมาะสมต่ำ	13 (100.00)	0 (0.00)			Sig.)
ล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาฆ่า เชื้อ หลังออกจากห้องน้ำ					
ทุกครั้ง	82 (91.11)	8 (8.89)	-	-	0.031*
บ่อยครั้ง	62 (73.81)	22 (26.19)			(Fisher's Exact
บางครั้ง	146 (79.78)	37 (20.22)			Sig.)
นาน ๆ ครั้ง	20 (83.33)	4 (16.67)			
ไม่ปฏิบัติเลย	1 (100.00)	0 (0.00)			

ตาราง 6 (ต่อ)

พฤติกรรม	การปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย		χ^2	df	P value
	ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ปนเปื้อน จำนวน (ร้อยละ)			
การทำความสะอาดภาชนะกักเก็บ น้ำด้วยคลอรีน หรือน้ำยาล้างจาน					
ทุกครั้ง	61 (91.04)	6 (8.96)	-	-	0.005*
บ่อยครั้ง	59 (81.94)	13 (18.06)			(Fisher's Exact
บางครั้ง	117 (73.13)	43 (26.88)			Sig.)
นาน ๆ ครั้ง	70 (88.61)	9 (11.39)			
ไม่ปฏิบัติเลย	4 (100.00)	0 (0.00)			
การปิดฝาภาชนะกักเก็บหลังกรอก น้ำและหลังเปิดใช้ทันที					
ทุกครั้ง	100 (84.75)	18 (15.25)	-	-	< 0.001*
บ่อยครั้ง	76 (92.68)	6 (7.32)			(Fisher's Exact
บางครั้ง	96 (70.07)	41 (29.93)			Sig.)
นาน ๆ ครั้ง	37 (86.05)	6 (13.95)			
ไม่ปฏิบัติเลย	2 (100.00)	0 (0.00)			
การทำความสะอาดภาชนะสำหรับ ตักน้ำดื่มก่อนนำมาตักน้ำใหม่					
ทุกครั้ง	48 (87.27)	7 (12.73)	-	-	0.008*
บ่อยครั้ง	69 (80.23)	17 (19.77)			(Fisher's Exact
บางครั้ง	124 (74.70)	42 (25.30)			Sig.)
นาน ๆ ครั้ง	65 (92.86)	5 (7.14)			
ไม่ปฏิบัติเลย	5 (100.00)	0 (0.00)			
การจัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาต เครื่องหมาย อย.					
ทุกครั้ง	110 (79.14)	29 (20.86)	-	-	0.026*
บ่อยครั้ง	66 (90.41)	7 (9.59)			(Fisher's Exact
บางครั้ง	103 (75.74)	33 (24.26)			Sig.)
นาน ๆ ครั้ง	29 (93.55)	2 (6.45)			
ไม่ปฏิบัติเลย	3 (100.00)	0 (0.00)			

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิจารณ์และสรุปผล

ผู้บริโภคน้ำดื่มในครัวเรือนพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่เลือกบริโภคน้ำดื่มในภาชนะบรรจุปิดสนิทคิดเป็นร้อยละ 78.80 เนื่องจากมั่นใจว่าปลอดภัยและสะดวก แต่เมื่อตรวจสอบการปนเปื้อนของเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคกลับพบว่ามีการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียสูงถึงร้อยละ 81.41 ซึ่งสอดคล้องกับสถานการณ์คุณภาพน้ำบริโภคในประเทศไทย ปี 2556 ที่พบว่าแหล่งน้ำบริโภคในครัวเรือนส่วนใหญ่เป็นน้ำบรรจุขวด และน้ำบริโภคจากทุกแหล่งไม่ผ่านเกณฑ์ทางด้านแบคทีเรียคิดเป็นร้อยละ 70.20 ซึ่งพบการปนเปื้อนของโคลิฟอร์มแบคทีเรีย และฟิคอลโคลิฟอร์มแบคทีเรีย (วิโรจน์ วัชรเกียรติศักดิ์และคณะ, 2556) เช่นเดียวกับน้ำบริโภคในเขตเทศบาลเมืองมาตาพุด จังหวัดระยอง ที่พบการปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรียสูงถึงร้อยละ 81.40 โดยครัวเรือนส่วนใหญ่บริโภคน้ำบรรจุถังและบรรจุขวด (นัยนา ใช้เทียมวงศ์, 2558) และจากการศึกษาคุณภาพน้ำดื่มบรรจุขวด พบปริมาณแบคทีเรียเกินมาตรฐานสูงถึงร้อยละ 97.00 โดยพบว่าน้ำดื่มบรรจุขวดมีปริมาณเชื้อแบคทีเรียมากกว่าน้ำประปา (ศุภณี สุทธิปริยากุล และคณะ, 2539) ซึ่งจากการพบเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียปนเปื้อนในน้ำบริโภคเกินมาตรฐาน เป็นการบ่งชี้ถึงความปลอดภัยของน้ำบริโภค อาจมีการปนเปื้อนเชื้อแบคทีเรียก่อโรคต่าง ๆ เช่น เชื้ออีโคไล (*E. coli*) ที่เป็นสาเหตุของโรคกระเพาะอาหารและลำไส้อักเสบ เชื้อซาลโมเนลลา ไทฟี (*S. typhi*) ที่เป็นสาเหตุของโรคไทฟอยด์ เชื้อชิเจลล่า (*Shigella*) ที่เป็นสาเหตุของโรคบิด และเชื้อวิบริโอ (*Vibrio*) ที่เป็นสาเหตุของโรคอหิวาตกโรค เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจมีการปนเปื้อนของเชื้อไวรัส และโปรโตซัว ที่เป็นสาเหตุของโรคที่มาจากน้ำเป็นสื่อได้ โดยจากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าประชาชนมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่มื่อน้ำเป็นสื่อได้

ทั้งนี้มียุทธศาสตร์การศึกษาที่ตรวจสอบคุณภาพน้ำดื่มในภาชนะบรรจุปิดสนิทที่จำหน่ายในพื้นที่ต่าง ๆ กลับไม่พบการปนเปื้อนของเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียที่เกินมาตรฐาน การศึกษาคุณภาพน้ำดื่มบรรจุขวดชนิดพลาสติกใสและพลาสติกขุ่นที่จำหน่ายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (สุภัณฑิต นิเมรัตน์ และ วิรพงษ์ วุฒิพันธุ์ชัย, 2560) การศึกษามาตรฐานน้ำดื่มที่จำหน่ายในจังหวัดอ่างทอง (สุภัณฑิต นิเมรัตน์ และคณะ, 2559) และการประเมินคุณภาพน้ำดื่มบรรจุขวดที่จำหน่ายในจังหวัดชลบุรี (สุภัณฑิต นิเมรัตน์ และคณะ, 2557) เป็นต้น ดังนั้นการที่พบเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียปนเปื้อนในน้ำบริโภคในครัวเรือนอาจเกิดขึ้นหลังจากการเปิดใช้ ซึ่งอาจขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการบริโภคน้ำดื่ม ความสะอาดของภาชนะที่ใช้กักเก็บน้ำดื่มหรือใช้ต้มน้ำ สุขวิทยาส่วนบุคคล ความรู้ และ สภาพแวดล้อม (ลินจง บ่อหิรัญรัตน์ และคณะ, 2553)

โดยในการศึกษาความรู้ พบว่าผู้บริโภคน้ำดื่มส่วนใหญ่เข้าใจน้ำสะอาดคือน้ำที่ใสไม่มีตะกอนไม่มีกลิ่นเหม็นและการบริโภคน้ำดังกล่าวจะไม่ทำให้เป็นโรคอุจจาระร่วง ซึ่งเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาดของน้ำบริโภคจากลักษณะทางกายภาพเท่านั้น นอกจากนี้พบว่าสิ่งที่สัมพันธ์กับการปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภค คือความรู้ของผู้บริโภคเกี่ยวกับการป้องกันการปนเปื้อนโดยเฉพาะการกรอกน้ำดื่มใส่ในภาชนะกักเก็บบนแท่นหรือโต๊ะสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร สอดคล้องกับหลักเกณฑ์วิธีการที่ดีในการผลิตน้ำบริโภคในภาชนะบรรจุปิดสนิท (GMP) ที่กำหนดให้ทำการบรรจุน้ำบริโภคบนแท่นสูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร เพื่อควบคุมคุณภาพและป้องกันการปนเปื้อนในน้ำบริโภค โดยผู้บริโภคในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ส่วนใหญ่มีความรู้ในประเด็นดังกล่าวในระดับสูง แต่มีการจัดวางภาชนะกักเก็บน้ำดื่มบนโต๊ะหรือแท่นสูงอย่างน้อย 60 เซนติเมตร เพียงร้อยละ 29.84 ของตัวอย่างน้ำบริโภคทั้งหมด

ส่วนพฤติกรรมกรรมการบริโภคน้ำดื่มที่สัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย ได้แก่ พฤติกรรมการจัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาตเครื่องหมาย อย. ซึ่งพบหลายการศึกษาที่บ่งชี้ว่าน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาตเครื่องหมาย อย. ไม่พบการปนเปื้อนของเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย ทั้งนี้ประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่กา ส่วนใหญ่จัดหาน้ำดื่มที่ได้รับอนุญาตเครื่องหมาย อย. บ่อยครั้งจนถึงทุกครั้งคิดเป็นร้อยละ 55.50 พฤติกรรมการปิดฝาภาชนะกักเก็บหลังกรอกน้ำและหลังเปิดใช้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับหลักสุขาภิบาลอาหารที่ต้องมีการปกปิดอาหารเพื่อป้องกันการปนเปื้อน และสิ่งที่ส่งเสริมการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคคือภาชนะกักเก็บไม่มีฝาปิด (ลินจง บ่อศิริภูรรัตน์ และคณะ, 2553) พฤติกรรมการล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาล้างมือหลังออกจากห้องน้ำ ซึ่งการไม่ล้างมือหลังใช้ห้องน้ำจะส่งเสริมให้เกิดการปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรีย (วรางคณา สังสิทธิสวัสดิ์ และสมศักดิ์ พิทักษานุรัตน์, 2555) โดยในการศึกษานี้ผู้บริโภคส่วนใหญ่ยังละเลยการล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาล้างมือหลังออกจากห้องน้ำ และผู้บริโภคร้อยละ 47.40 เข้าใจว่าการล้างมือด้วยน้ำสะอาดอย่างเดียวจะลดการปนเปื้อนเชื้อแบคทีเรียจากมือไปสู่ น้ำดื่มที่กักเก็บได้ พฤติกรรมการทำความสะอาดภาชนะกักเก็บน้ำด้วยคลอรีน หรือน้ำยาล้างจาน และพฤติกรรมการทำความสะอาดภาชนะสำหรับต้มน้ำดื่มก่อนนำมาต้มน้ำใหม่ โดยเฉพาะพฤติกรรมการล้างภาชนะก่อนต้มน้ำหรือกักเก็บน้ำด้วยคลอรีนหรือน้ำยาล้างจาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริโภคส่วนใหญ่ละเลย และผู้บริโภคร้อยละ 36.40 เห็นว่าไม่จำเป็นต้องล้างภาชนะด้วยน้ำยาล้างจานหรือคลอรีนเพราะจะทำให้มีกลิ่นเหม็น ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาที่พบว่าภาชนะบรรจุน้ำดื่มและภาชนะใส่น้ำดื่มมีการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียเกินมาตรฐานร้อยละ 65.50 และ 70.90 ตามลำดับ (ดาวิวรรธน์ เศรษฐสุวรรณ และเนตรนภา เจียรระแม, 2555) ส่วนพฤติกรรมอื่น ๆ ที่ส่งเสริมให้เกิดการปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรีย เช่น การใช้แก้วน้ำหรือภาชนะสำหรับต้มน้ำร่วมกันในครัวเรือน (วรางคณา สังสิทธิสวัสดิ์ และสมศักดิ์ พิทักษานุรัตน์, 2555) กลับไม่พบว่ามีความสัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในการศึกษานี้

นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะอาชีพของผู้บริโภคและลักษณะของครัวเรือนมีความสัมพันธ์กับการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรีย โดยเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียเป็นจุลินทรีย์ที่มีอยู่ในอุจจาระและในสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำตามธรรมชาติ ดังนั้นลักษณะของกิจกรรมหรือการประกอบอาชีพของผู้บริโภคที่แตกต่างกัน จะมีโอกาสในการสัมผัสเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียได้ต่างกัน ซึ่งในการศึกษานี้ผู้บริโภคที่มีอาชีพราชการ พนักงานรัฐ/เอกชน และเจ้าของกิจการ จะพบการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำบริโภคน้อยกว่าอาชีพอื่น แต่ทั้งนี้ยังพบการปนเปื้อนของเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำดื่มสูงถึงร้อยละ 88.57 ในผู้บริโภคที่ไม่ได้ประกอบอาชีพใดเลย ซึ่งผู้บริโภคกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีหน้าที่ในการดูแลบ้านและดูแลเด็กเล็กในบ้าน ซึ่งมีโอกาสสัมผัสเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียเช่นกัน ส่วนครัวเรือนที่เป็นบ้านพักอาศัยจะมีการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียมากกว่า หอพัก อพาร์ทเมนท์ และร้านอาหารร้านค้า ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงพฤติกรรมการใช้น้ำดื่ม ในครัวเรือนที่เป็นบ้านพักอาศัยสมาชิกทุกคนสามารถเข้าถึงและมีโอกาสทำหน้าที่จัดหาและกักเก็บน้ำบริโภคหรือถ่ายเทน้ำบริโภคไปยังภาชนะกักเก็บอื่นได้ ซึ่งทำให้โอกาสเกิดการปนเปื้อนเชื้อโคลิฟอร์มแบคทีเรียสูงกว่าหอพักซึ่งส่วนใหญ่เป็นนิสิต นักศึกษาที่อาศัยอยู่เพียง 1-2 คนต่อห้องและร้านอาหารร้านค้าซึ่งจะมีเจ้าของร้านเป็นผู้จัดหาและกักเก็บน้ำบริโภค ซึ่งต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดในกฎกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง สุขลักษณะของสถานที่จำหน่ายอาหาร พ.ศ. 2561 โดยน้ำดื่มที่ให้บริการต้องมีคุณภาพไม่ต่ำกว่าเกณฑ์คุณภาพน้ำบริโภคที่กรมอนามัยกำหนด และต้องบรรจุในภาชนะที่สะอาดมีการปกปิดป้องกันการปนเปื้อน วางสูงจากพื้นไม่น้อยกว่า 60 เซนติเมตร

ข้อเสนอแนะ

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแม่กา และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยเคียน ควรให้ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนในพื้นที่เกี่ยวกับน้ำบริโภคที่สะอาดได้มาตรฐานต้องผ่านเกณฑ์คุณภาพทั้งทางกายภาพ เคมีและจุลินทรีย์ และวิธีการปฏิบัติเพื่อลดการปนเปื้อน เช่น วิธีการล้างภาชนะกักเก็บ การใช้คลอรีนหรือน้ำยาฆ่าเชื้อในการล้างทำความสะอาดภาชนะ การล้างมือด้วยสบู่หรือน้ำยาฆ่าเชื้อหลังออกจากห้องน้ำ การปิดฝาภาชนะกักเก็บน้ำทันทีหลังกรอกน้ำหรือเปิดใช้น้ำดื่ม และการกรอกน้ำดื่มบนแท่นหรือโต๊ะที่สูงจากพื้นอย่างน้อย 60 เซนติเมตร เป็นต้น

2. เทศบาลตำบลแม่กา พัฒนาครัวเรือยนต์แบบด้านอาหารและน้ำสะอาดปลอดภัยในชุมชน รวมทั้งพัฒนาร้านอาหารให้ได้มาตรฐานตามกฎกระทรวงสาธารณสุข เรื่อง สุขลักษณะของสถานที่จำหน่ายอาหาร พ.ศ. 2561 และจัดให้มีกลไกการเฝ้าระวังความปลอดภัยของอาหารและน้ำดื่มในชุมชน โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในพื้นที่

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งถัดไปควรระบุประเภทของแหล่งน้ำบริโภคที่สุ่มเก็บตัวอย่างให้ชัดเจน และเก็บข้อมูลจำนวนสมาชิกในครัวเรือนที่สามารถเข้าถึงและมีโอกาสทำหน้าที่จัดหาและกักเก็บน้ำบริโภคหรือถ่ายเทน้ำบริโภคไปยังภาชนะกักเก็บอื่น รวมทั้งประเมินพฤติกรรมผู้บริโภคจากการสังเกต เช่น การจัดหา น้ำดื่มที่ได้รับอนุญาต เครื่องหมาย อย.

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยาและ ดร.อรุณย์ภักดิ์ พิทักษ์พงษ์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษา

เอกสารอ้างอิง

ดาวิวรรธน์ เศรษฐสุวรรณ และเนตรนภา เจียรระแม. (2555). สถานการณ์การปนเปื้อนจุลินทรีย์ในน้ำดื่ม เครื่องดื่ม และภาชนะที่ให้บริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(3), 87-96.

ดุชนิ สุทธิปริยากุล, อัญชลี ตันตคุภศิริ และนิภาพรรณ กังสกุลนิติ. (2539). คุณภาพน้ำดื่มในกรุงเทพฯ. *วารสารมหิตล.* 3(4): 167-171.

นัยนา ใช้เทียมวงศ์. (2558). การเฝ้าระวังความปลอดภัยของน้ำบริโภคในเขตเทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2562, จาก [http://foodsafety.anamai.moph.go.th/download/D_Abstract/2558/การเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภคในเขตเทศบาลเมืองมาบตาพุด%20\(นัยนา%20ใช้เทียมวงศ์\).pdf](http://foodsafety.anamai.moph.go.th/download/D_Abstract/2558/การเฝ้าระวังคุณภาพน้ำบริโภคในเขตเทศบาลเมืองมาบตาพุด%20(นัยนา%20ใช้เทียมวงศ์).pdf)

ลินจง บ่อหิรัญรัตน์ และคณะ. (2553). คุณภาพน้ำบริโภคในชุมชนแออัด. *วารสารสุขภาพอาหารและน้ำ*, 1(3), 15-21.

วรางคณา สังสิทธิสวัสดิ์ และสมศักดิ์ พิทักษ์นุรัตน์. (2555). การปนเปื้อนโคลิฟอร์มแบคทีเรียในน้ำดื่มของครัวเรือนชนบท. *KKU Research Journal*, 16(8), 1025-1035.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วิโรจน์ วัชรเกียรติศักดิ์, พนมพันธ์ จันทร์สูง, ศรายุทธ อุ่นแก้ว และกาญจนา แสนตระกูล. (2556). **สถานการณ์คุณภาพน้ำบริโภคในประเทศไทย ปี 2551-2556**. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2562, จาก https://www.m-society.go.th/article_attach/12253/16501.pdf
- ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงสาธารณสุข. (2562). **ระบบฐานข้อมูล Health Data Center กระทรวงสาธารณสุข**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2562 ,จาก <https://hdcservice.moph.go.th/hdc/reports/report.php?source=formatted/>
- สุบัติน นิมรัตน์, หทัยทิพย์ บรรเจิดจรัสเลิศ และวีรพงศ์ วุฒิพันธุ์ชัย. (2557). การประเมินคุณภาพของน้ำดื่มบรรจุขวดที่จำหน่ายในจังหวัดชลบุรี. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 33(5), 454-459.
- สุบัติน นิมรัตน์, กิตติธัช สุพรรณพันธุ์, น้ำผึ้ง บุตรโคตร และวีรพงศ์ วุฒิพันธุ์ชัย. (2559). มาตรฐานน้ำดื่มบรรจุขวดที่จำหน่ายในจังหวัดอ่างทอง. **วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร**, 10(2), 135-147.
- สุบัติน นิมรัตน์ และวีรพงศ์ วุฒิพันธุ์ชัย. (2560). คุณภาพทางด้านกายภาพและจุลชีววิทยาของน้ำดื่มบรรจุขวดชนิดพลาสติกใสและพลาสติกขุ่นที่จำหน่ายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**, 19(3), 193-207.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2558). **ไทยป่วย'ดื่มน้ำไม่สะอาดปีละ 1 ล้านกว่าคน'**. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.thaihealth.or.th/Content/27904-ไทยป่วย%27ดื่มน้ำไม่สะอาดปีละ%201%20ล้านกว่าคน%27.html>
- สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา. (2559). **สรุปผลการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในส่วนภูมิภาค ปีงบประมาณ 2559**.
- สมชาย สุพันธุ์วิช และอมรรัตน์ โพธิ์พรค. 2536. **ระบาดวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Bloom, B. S., Hastings, J. T., Madaus, G. F., & Baldwin, T. S. (1971). **Handbook on formation and Summative Evaluation of Student Learning**. New York: McGraw-Hill.
- World Health Organization. (2017). **Drinking-water**. Retrieved 18 July 2017, from <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs391/en/>



รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา
กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์



การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดน่าน

Internal Quality Assurance Operations of Private Schools Under Nan Provincial Education Office

อัจฉรา อินตะวิน^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Atchara Intawin^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน และเพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง และครู จำนวน 144 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน รวมกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 164 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบ สอบ 2 ลักษณะ ได้แก่ แบบสำรวจรายการและแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่การแจกแจง ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่า t-test แบบ Independent sample test ผล การศึกษาพบว่า

1. การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของ สถานศึกษา

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพภายใน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nickmath007@gmail.com

Abstract

The objective of this study the Internal Quality Assurance Operations of Private Schools under Nan Provincial Education Office. And compare the internal quality assurance operations of private schools Under Nan Provincial Education Office classified by gender and position. The population and sample used in this study are 20 school principals by specific selection and 144 teachers were obtained by specifying using the Krejcie & Morgan sample size table. A sample group comprised of 164 people. The research instruments were 2 types of exams. Which are survey forms and rating scale 5 levels. The IOC conformity index is between 0.67 – 1.00 and the confidence index is equal to 0.95. Statistics used in data analysis Including frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and t-test with independent sample test. The results of this research found that.

1. Internal Quality Assurance Operations of Private Schools Under Nan Provincial Education Office, In general, at a high level The aspect with the highest average value was the evaluation and examination of the internal educational quality of the schools.

2. A comparison of the internal quality assurance operations of private schools under Nan Provincial Education Office classified by gender, overall and each side were not different. When classified by position Overall and each aspect is not different. Except for the evaluation and examination of the quality of internal education of the school Differences were statistically significant at the .05 level.

Keywords: Assurance in accordance

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดหลักการสำคัญเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง และกำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ไปอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐาน ผู้ที่จบการศึกษามีคุณภาพตามที่มุ่งหวังของผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรที่จะรับช่วงผู้จบการศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือรับเข้าทำงาน มีความมั่นใจว่าการจัดการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีคุณภาพได้มาตรฐาน ผู้เรียนที่จบการศึกษาจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรสถานศึกษากำหนด ซึ่งผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่ต้องคำนึงถึงไม่ว่าจะคิดทำกิจกรรมใดหรือโครงการใดก็ตาม ผู้เรียนจะต้องได้รับผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งโดยตรงและโดยอ้อม นอกจากนี้ ในการจัดการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพตามที่คาดหวัง กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาในปัจจุบัน (สำนักทดสอบทางการศึกษา, 2554, หน้า 2) การประกันคุณภาพภายในของ

สถานศึกษา นอกจากจะช่วยในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ยังเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผล ในที่สุด ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายให้ปฏิรูประบบการประเมินและประกันคุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกของทุกระดับ ปรับกระบวนการประเมินที่มีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาบนพื้นฐานบริบทของสถานศึกษา โดยการดำเนินงานเป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561

ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นช่วงการเปลี่ยนผ่านประเทศไทยเข้าสู่การพัฒนาประเทศตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และเข้าสู่ระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับ ที่ 12 พ.ศ. 2560–2564 ซึ่งขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ รวมทั้งได้เข้าสู่ระยะเวลาของ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ตลอดช่วงเวลาของการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการตาม บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ในขณะที่สถานการณ์ภายในระบบการศึกษาเอกชน แม้ว่าจะมีการพัฒนาการและจุดแข็งหลายประการ แต่ก็ยังประสบปัญหาในหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นในส่วนที่เกี่ยวกับ คุณภาพของผู้เรียน โอกาสของผู้เรียน ประสิทธิภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน การมีส่วนร่วมในการจัดและ สนับสนุนการศึกษาเอกชน และระบบการบริหารจัดการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน, 2560, หน้า ค) โรงเรียนเอกชนโดยเฉพาะในระบบ ยังมีมาตรฐานการจัดการศึกษาที่เหลื่อมล้ำ โรงเรียนจัดการศึกษาได้คุณภาพสูงแต่ยังมีจำนวนไม่มาก ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (คะแนน O-NET) แม้ว่าจะในบางระดับชั้นและบางวิชาจะมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ แต่คะแนนเกือบทุกวิชายังต่ำกว่า ร้อยละ 50 โดยโรงเรียนส่วนหนึ่งไม่ผ่านการประเมินคุณภาพภายนอก (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา เอกชน, 2560, หน้า 77–78)

การศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จากการวิเคราะห์ผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด น่าน พบว่านักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 มีผลการทดสอบสูงกว่าร้อยละ 50 อยู่ 2 กลุ่ม สารระการเรียนรู้ คือภาษาไทย และอังกฤษ ส่วนสาระคณิตศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ต่ำกว่าร้อยละ 50 ผลการ ทดสอบของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ไม่มีกลุ่มสารระการเรียนรู้ใดที่มีผลการ ทดสอบสูงกว่าร้อยละ 50 และจากรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ ศึกษา ปีการศึกษา 2561 ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในด้านคุณภาพของผู้เรียนยังมีจุดควรพัฒนา เช่น นักเรียนควรได้ การพัฒนาเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ที่ต่ำกว่าระดับประเทศให้สูงขึ้น นักเรียนควรได้รับการพัฒนาด้านการนำเสนอ การ อภิปรายและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ ด้วยตนเอง ในด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีจุดควรพัฒนา เช่น ควรมีการบริหารจัดการพื้นที่ที่อยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่า ควรส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัด การศึกษา และในด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีจุดควรพัฒนา นักเรียนควรได้รับการเรียนรู้หรือ กิจกรรมที่ส่งเสริมนักเรียนได้คิดและปฏิบัติด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน, ม.ป.ป., หน้า 14–15)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว การประกันคุณภาพการศึกษา เป็นส่วนสำคัญของการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปกครองและชุมชน ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งได้ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่กำกับดูแล ให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ แนะนำโรงเรียน เอกชน เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จึงมีความประสงค์ที่จะทราบถึง

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน อันจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุง ส่งเสริม และพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนเอกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

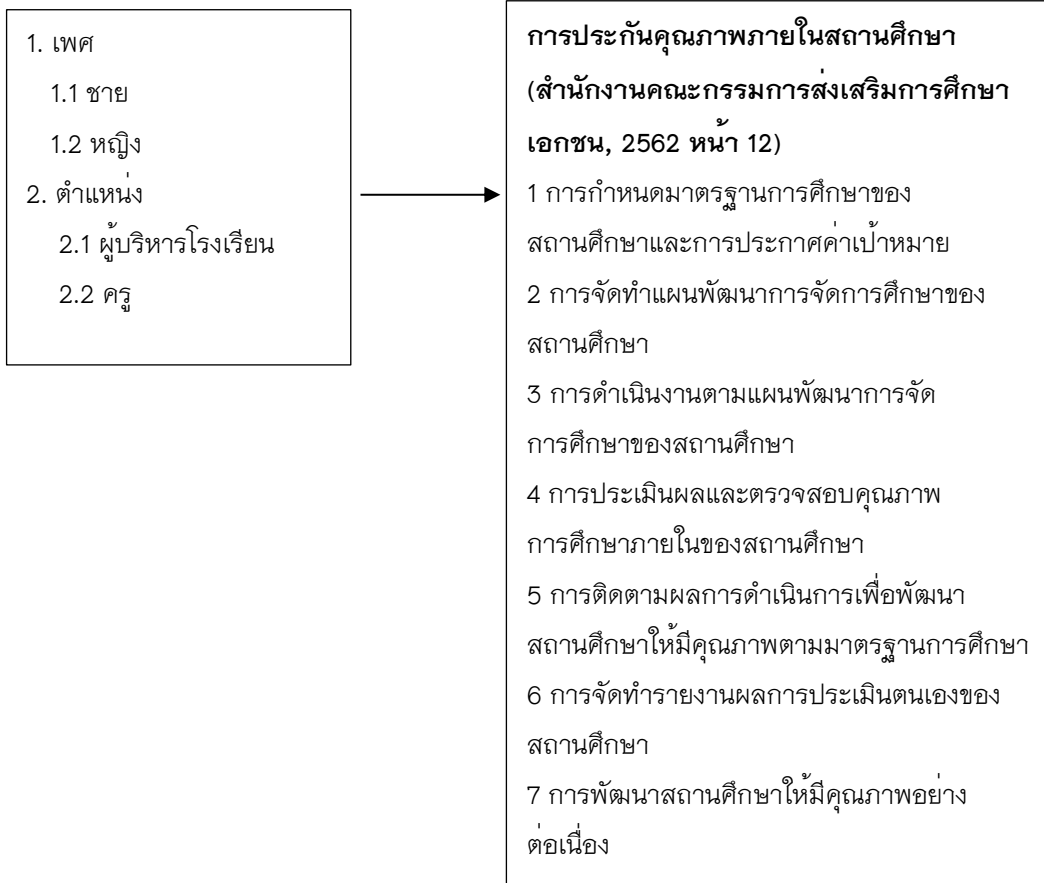
1. เพื่อศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเขต และตำแหน่ง

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมุติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ผู้วิจัยใช้ระเบียบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ปีการศึกษา 2562 โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน และครู จำนวน 225 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 245 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 20 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และครู จำนวน 144 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, หน้า, 607-610)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศและตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ประกอบด้วย ข้อคำถามจำนวน 38 ข้อ ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งระดับในการวัดออกเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย โดยศึกษาค้นคว้าหลักการแนวคิด และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพภายใน โดยเสนอร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความถูกต้องและความครอบคลุมเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างเสร็จให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง คือผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนมารดาอุปถัมภ์ จังหวัดแพร่ รวมจำนวน 30 คน นำผลการทดลองใช้แบบสอบถามหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.95 จึงนำแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามคืนครบทุกฉบับ จำนวน 164 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โดยหาค่าคะแนนเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและรายข้อ

3. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเขต และตำแหน่ง โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test แบบ Independent sample test) กำหนดค่าสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน มีดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดน่าน โดยภาพรวม

ด้าน ที่	การดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน	n = 164		แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาและการประกาศ ค่าเป้าหมาย	4.39	0.44	มาก	5
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.38	0.41	มาก	6
3	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.46	มาก	5
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในของสถานศึกษา	4.52	0.36	มากที่สุด	1
5	การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน การศึกษา	4.51	0.38	มากที่สุด	2
6	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของ สถานศึกษา	4.42	0.50	มาก	4
7	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.45	0.55	มาก	3
รวม		4.43	0.37	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.52)

และการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.62) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ และตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน มีดังนี้

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	เพศ				t	Sig.
		ชาย (n=55)		หญิง (n=109)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาและการประกาศ ค่าเป้าหมาย	4.44	0.42	4.37	0.45	0.89	0.46
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.41	0.38	4.37	0.42	0.58	0.19
3	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.39	0.42	4.39	0.48	0.02	0.06
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา	4.49	0.37	4.53	0.36	-0.62	0.84
5	การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษา	4.50	0.38	4.51	0.38	-0.29	0.52
6	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา	4.45	0.49	4.40	0.51	0.61	0.94
7	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.59	4.43	0.53	0.72	0.24
	รวม	4.44	0.36	4.42	0.37	0.40	0.45

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ด้านที่	การดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน	ตำแหน่ง				t	Sig.
		ผู้บริหาร (n=20)		ครู (n=144)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษาและการประกาศ ค่าเป้าหมาย	4.42	0.49	4.39	0.43	0.25	0.39
2	การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.35	0.41	4.38	0.41	-0.40	0.84
3	การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัด การศึกษาของสถานศึกษา	4.34	0.53	4.40	0.45	-0.53	0.22
4	การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพ การศึกษาภายในของสถานศึกษา	4.43	0.49	4.53	0.34	-0.86	0.00*
5	การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ ตามมาตรฐาน การศึกษา	4.50	0.40	4.51	0.38	-0.09	0.60
6	การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ของสถานศึกษา	4.48	0.55	4.41	0.50	0.59	0.78
7	การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ อย่างต่อเนื่อง	4.60	0.57	4.43	0.55	1.27	0.93
	รวม	4.42	0.44	4.43	0.36	-0.10	0.06

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน สรุปได้ดังนี้

1. การดำเนินการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา รองลงมา คือ การติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเพศ และ ตำแหน่ง มีดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเขต โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการศึกษาเรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน อธิบายผล ได้ดังนี้

1. จากผลการศึกษาพบว่า การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับการดำเนินงานมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่านได้รับการส่งเสริม พัฒนาในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่เข้มแข็ง จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ซึ่งถือว่าการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเป็นสิ่งที่โรงเรียนต้องดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 6 เรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพ มาตรา 47-51 โดยเฉพาะในมาตรา 47 ระบุว่า “ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก” และมาตรา 48 ระบุว่า “ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก” เพื่อเป็นประกันว่าการจัดการศึกษาของโรงเรียนจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณภาพ ซึ่งการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ทุกฝ่ายที่มีส่วนในการจัดการศึกษาต้องตระหนักและดำเนินการจนบรรลุผลในที่สุด ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของยุพาวดี ปานเกลี้ยง (2556) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน เอกชนนอกระบบ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สรุประดับการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สอดคล้องกับ วรณา ประเสริฐแก้ว (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ภักวีภา ลุกเงาะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 การวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเขต โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ว่าการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเขต แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการและการทำงานของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา การประกันคุณภาพเป็นหน้าที่ของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นผู้บริหาร ครู-อาจารย์ และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา จะต้องดำเนินการให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้เรียน ชุมชน เขตพื้นที่การศึกษา หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลเข้ามามีส่วนร่วม ในการกำหนดเป้าหมาย วางแผน ติดตาม ประเมินผล พัฒนาปรับปรุง ช่วยกันคิดช่วยกันทำ ช่วยกันผลักดันให้สถานศึกษามีคุณภาพ เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่ดีมีคุณภาพเป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครอง สังคม และประเทศชาติ นอกจากนี้ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ยังได้ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการประเมินมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในสังกัด เพื่อให้บุคลากรจากสถานศึกษาทุกแห่งมีความรู้ ความเข้าใจในการประเมินคุณภาพมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ.2561 ซึ่งจากผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามเขต สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญรัตน์ ศรีคง, (2558) ได้ศึกษา เรื่องการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2558 เมื่อจำแนกตามเขต ไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนเอกชนในจังหวัดน่าน ได้รับการส่งเสริม พัฒนาโรงเรียนเอกชนในการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่เข้มแข็ง จากการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพภายในของหน่วยงานต้นสังกัด ผู้บริหารโรงเรียนและครูมีความเข้าใจในการประเมินคุณภาพมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาที่เชื่อมโยงกับมาตรฐานการศึกษาชาติ พ.ศ. 2561 สอดคล้องกับผลการวิจัยของอังคณา สุขผล (2554) ได้ศึกษา เรื่องการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ของโรงเรียนเอกชนจังหวัดราชบุรี ผลการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนจังหวัด ราชบุรีตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของธัญรัตน์ ศรีคง (2558) ได้ศึกษา เรื่อง การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี ปีการศึกษา 2558 เมื่อจำแนกตามตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชน ด้านที่มีการดำเนินงานน้อยที่สุด คือ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ดังนั้นจึงควรสร้างความเข้าใจ ประชุมชี้แจงในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรของสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ร่วมจัดทำแผนฯ รับผิดชอบต่อหน้าที่ในการดำเนินงานตามแผน อย่างชัดเจน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางยุพิน บัวคอม ศึกษาธิการจังหวัดน่าน และนายนิพนธ์ สารถ้อย ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจทาน และแก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนทำให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณโรงเรียนมารดา อุบลรัตน์ จังหวัดแพร่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในงานวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหาร โรงเรียนและคณะครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามเป็นอย่างดี จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561. (20 กุมภาพันธ์ 2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. 135(11ก). หน้า 3-4.
- ธัญรัตน์ ศรีคง. (2558). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ภควิภา ลูกเงาะ. (2562). **สภาพและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ยุพาวดี ปานเกลี้ยง. (2556). **การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเอกชนนอกระบบ อำเภอ เมือง จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วรรณ ประเสริฐแก้ว. (2561). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2560). **แนวดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ประเภท สามัญศึกษา ตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การ ค้าของ สกสศ. ลาดพร้าว
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาเอกชน พ.ศ. 2560 – 2564**. สืบค้นเมื่อ วันที่ 2 สิงหาคม 2562, จาก www.opec.go.th
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. (ม.ป.ป.). **แบบสรุปรายงานการประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษา (SAR) ของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ปีการศึกษา 2561**.
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการพัฒนาระบบการ ประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 (เล่มที่ 1-8)**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

อังคณา สุขผล. (2554). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชนจังหวัด
ราชบุรี. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านจอมบึง, ราชบุรี.

Krejcie,R.V .& Morgan, D.W.(1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607–610.

การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดน่าน

Risk Management of Nan Private Kindergartens School Under Nan Provincial Education Office

กรรณิการ์ ศิริรัตน์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Kannika Sirirat^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านและเพื่อเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ ผู้จัดการ และครู ปีการศึกษา 2562 ของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสุ่มเลือกมาจากประชากรบุคลากรและกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดตัวอย่างของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 607-610) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง 205 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่าง รายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ รองลงมา คือ ด้านการเงิน ด้านกลยุทธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินการ

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารความเสี่ยง โรงเรียนอนุบาล

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Yapanursery@hotmail.com

Abstract

The aims of this research were: 1) to study the risk management levels of private kindergarten schools in Nan province under Nan Provincial Educational Office 2) to compare the risk management of private kindergarten schools in Nan province under Nan Provincial Educational Office classified by schools size and teachers' working experience. The sample groups were directors, managers, and teachers, academic year 2562 in private kindergarten schools in Nan province under Nan Provincial Educational Office.

The 259 samples were sampled from teacher population by using determining sample of Krejcie and Morgan (1970: 607–610) and simple random sampling with drawing lots using the school size for classifying sampling. The data collecting instrument was questionnaire according to Likert Ration 5 Scales and the reliability was 0.97. The data was analyzed for percentage, mean, standard deviation. The statistical hypothesis testing was One – Way Analysis of Variance: ANOVA. And least significant difference method of Scheffe was used when found the difference. The findings of the study were as follows:

1. The risk management of private kindergartenschools in Nan province under Nan Provincial Educational Office in overall was rated at the high level
2. The comparing result of the risk management of private kindergarten schools in Nan province under Nan Provincial Educational Office classified in all by the schools size, statistical significance difference was .05
3. The comparing result of the risk management of private kindergarten schools in Nan province under Nan Provincial Educational Office classified in all by the teachers' working experience, statistical significance difference was .05

Keywords: Risk management, Kindergarten

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ หลายด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวก็จะก่อให้เกิดทั้งโอกาส ขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยงเกิดขึ้นด้วยเช่นกัน ในการดำเนินชีวิตของคนเราจะต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน หรือความเสี่ยงมากมาย โอกาสที่จะดำเนินงานผิดพลาดเสียหายไม่ประสบผลสำเร็จตามแผนงานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะส่งผลกระทบต่อให้เกิดความเสียหายหรือความล้มเหลวต่อองค์กรได้ ธร สุนทรายุทธ (2550) กล่าวว่า ความเสี่ยงคือ อัตราความไม่แน่นอนการบริหารจัดการที่ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ นั้นจะต้องมีความเสี่ยงที่แน่นอน (Certainty Risk) เกิดขึ้นสำหรับผู้บริหารอยู่เสมอ และจะต้องป้องกันหรือกำจัดความเสี่ยงนั้นออกไปให้ได้ ซึ่งเกิดจาก 1) ความผิดพลาดบกพร่อง อันเกิดจากการปฏิบัติของมนุษย์ 2) ความผิดพลาด บกพร่องอันเกิดจากการปฏิบัติของเครื่องจักร 3) ความสามารถของมนุษย์ที่มีขีดจำกัด และ 4) การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน เนื่องจากเกิดการผันแปรเปลี่ยนแปลงที่อาจส่งผลกระทบต่อความล้มเหลวได้อีกความเสี่ยงหนึ่ง ที่มีลักษณะเกิดความไม่แน่นอน (Uncertainty Risk) เป็นความเสี่ยงที่ไม่อาจหยั่งรู้ได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด เช่น ภัยธรรมชาติที่รุนแรง แผ่นดินไหว อุทกภัย โคนถล่ม หรือ สึนามิ ยากที่จะหยั่งรู้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใดอีก ความเสี่ยงที่ไม่แน่นอนอาจเกิดขึ้นจากน้ำมือมนุษย์ เช่น การทุจริตสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงประเภทใดผู้บริหารย่อมตระหนักถึงความสำคัญ ต้องหาทางป้องกัน และหาทางควบคุมความ

เสี่ยงเหล่านั้นการบริหารความเสี่ยงขององค์กรทุกประเภท ทั้งในส่วนภาครัฐและเอกชนทุกองค์กรจะตั้งวัตถุประสงค์ไว้ชัดเจน เช่น เพื่อคุณภาพการศึกษา เพื่อสร้างผลกำไร เพื่อให้การบริการประชาชน เป็นต้น ไม่ว่าจะกำหนดวัตถุประสงค์ไว้เช่นไรก็ตาม การบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวนั้น จะต้องประสบกับความเสี่ยง(Risk) อยู่เสมอซึ่งอาจปรากฏในลักษณะที่แตกต่างกันออกไป เช่น นโยบายการเงิน ทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี การเมือง ความเสี่ยงเป็นภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรคหรือความสูญเสียโอกาสซึ่งจะทำให้องค์กรไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือก่อให้เกิดความเสียหายขององค์กร ทั้งในด้านกลยุทธ์การปฏิบัติงาน การดำเนินธุรกิจอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ประเด็นสำคัญในเรื่องเกี่ยวกับความเสี่ยงคือความไม่แน่นอน (Uncertainty) ของผลลัพธ์ (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 11)

The Committee of Sponsoring Organization of the Tread way Commission (COSO)เป็นหน่วยงานที่ได้เผยแพร่วิธีการและกรอบแนวคิดของการควบคุมภายในขององค์กร (InternalControl Framework) อย่างเป็นทางการเมื่อช่วงต้นทศวรรษของ ปี ค.ศ. 1990 จนกระทั่งเป็นที่รู้จักและมีความนิยมอย่างแพร่หลาย หลังจากที่วิธีการและดำเนินการควบคุมภายใน(Internal Control) ในการจัดการความเสี่ยง (Risk Management) เป็นเรื่องที่ทุกคนมีความเห็นอย่างตรงกันว่าจัดการความเสี่ยงเป็นเรื่องที่จำเป็น และเราต้องมีวิธีการจัดการกับความเสี่ยงที่ดี แต่การจัดการความเสี่ยงนั้นก็ประสบกับปัญหาเดียวกับการเริ่มทำการควบคุมภายใน ในช่วงแรก ๆ เพราะการจัดการความเสี่ยงนั้นยังไม่สามารถที่จะกำหนดค่านิยามได้อย่างชัดเจน องค์กรของการประกันภัย ก็มีการกำหนดค่านิยามของการจัดการความเสี่ยงไว้แบบหนึ่ง แต่องค์กรที่ให้บริการสินเชื่อก็กำหนดค่านิยามและวิธีการของการจัดการความเสี่ยงไว้อีกแบบหนึ่งอย่างแตกต่างกัน จนทำให้หน่วยงานหลายหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่แสวงหาผลกำไร หรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรต่างก็พยายามที่จะกำหนด ค่านิยามและความหมายของการจัดการความเสี่ยง ตลอดจนพยายามคิดถึงโครงสร้างของการจัดการกับความเสี่ยงต่าง ๆ เหล่านั้น หลังจากการพยายามหาข้อสรุปถึงค่านิยาม ความหมายวิธีการในการจัดการความเสี่ยงและ การจัดทำโครงสร้างในการบริหารความเสี่ยงมานาน COSO จึงพยายามที่จะกำหนด และกำหนดค่านิยามและรูปแบบต่าง ๆ ในการจัดการกับความเสี่ยง โดยได้กำหนดออกมาเป็น COSO ERM (COSO Enterprise Risk Management) ซึ่ง COSO ได้กำหนดโครงสร้างและความหมายในการจัดการกับความเสี่ยงและนำเสนอต่อสาธารณะในปลายปี ค.ศ.2004 โดยให้บริษัทในทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นบริษัทขนาดใหญ่ หรือบริษัท SMEs สามารถนำเอาแนวทางในการบริหารจัดการกับความเสี่ยงไปใช้ได้ COSO Internal Control Framework เป็นกระบวนการ ที่ออกแบบให้กรรมการบริหารผู้บริหาร บุคลากรต่าง ๆ ของหน่วยงานต้องมีความรับผิดชอบและพยายามที่จะให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1.ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 2. มีการรายงานทางการเงินที่น่าเชื่อถือ และ 3. การปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมาย และระเบียบต่าง ๆ COSO Internal Control Framework จะมีลักษณะที่เชื่อมโยงต่อ COSO Enterprise Risk management ดังนั้นการเข้าใจใน COSO Internal Control Framework จึงเป็นการช่วยให้เข้าใจใน COSO ERM มากขึ้น (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ, 2554, หน้า 1- 3) การที่องค์กรต่าง ๆ นำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้จะช่วยเป็นหลักประกันในการดำเนินการต่าง ๆ ว่าจะมีการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้หรือไม่ อย่างไร เนื่องจากการบริหารความเสี่ยง เป็นทิศทางการทำนายอนาคตอย่างมีเหตุผลมีหลักการ และหาวิถีทางลดหรือป้องกันความเสียหายอันที่ก่อกวน ในการทำงานแต่ละขั้นตอนไว้วงหน้า หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่ไม่คาดคิดโอกาสที่จะประสบกับปัญหาน้อยกว่าองค์กรอื่น ๆ ที่ไม่มีการนำกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้เพราะการที่ได้มีการเตรียมการและตั้งมีรับเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างเต็มที่ไว้วงหน้า ในขณะที่องค์กรอื่นไม่มีการนำแนวคิดของกระบวนการบริหารความเสี่ยงมาใช้ เมื่อเกิดเหตุการณ์วิกฤตขึ้นองค์กรเหล่านั้นจะประสบกับปัญหาและ ความเสียหายที่ตามมาโดยยากที่จะแก้ไข ดังนั้นการที่นำกระบวนการบริหาร

ความเสี่ยงมาช่วยในการบริหารงานจะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้และเป็นการป้องกันโอกาสที่จะเกิด ความสูญเสีย(ชร สุนทรายุทธ, 2550: 18) การบริหารความเสี่ยงไม่ใช่เรื่องใหม่สำหรับทางการศึกษาแต่เป็น กิจกรรม ซึ่งมีการดำเนินงานอยู่แล้วหลายเรื่อง เช่น ความปลอดภัยของครูและนักเรียน การควบคุมภาวะโภชนาการ การควบคุมอัคคีภัย การรักษาความปลอดภัย ระบบประกันสุขภาพ เป็นต้น เพียงแต่สถานศึกษายังมิได้นำมาจัดระบบ เชื่อมโยงประสานกิจกรรมบริหารความเสี่ยง ให้ครอบคลุมทั้งระบบ (Risk ManagementSystem) (ดวงใจ ช้วยตระกูล, 2551, หน้า3)

จังหวัดน่าน มีโรงเรียนเอกชนที่สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำนวน 14 โรงเรียน สำนักงาน ศึกษาธิการจังหวัดน่าน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ 1. รับผิดชอบงานธุรการของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและ การปฏิบัติงานราชการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัดและตามที่คณะกรรมการ ศึกษาธิการจังหวัดมอบหมาย 2. ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนางานด้านวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการในระดับ จังหวัด 3. สั่งการ กำกับ เร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษา ในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด ให้เป็นไปตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ 4. จัดทำกรอบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานในลักษณะตัวชี้วัดร่วมของส่วนราชการ หรือหน่วยงาน และสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการในจังหวัด 5. ปฏิบัติภารกิจตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ หรือ ตามที่ได้รับมอบหมายรวมทั้งปฏิบัติการเกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง ศึกษาธิการ และประสานงาน ต่าง ๆ ในระดับจังหวัด (กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล ศชจ.น่าน, 2552, หน้า 17-55) การจัดการความเสี่ยงเป็น การสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศ ที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในองค์กร และจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาในการตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เป็นการสะท้อนให้เห็นภาพรวมของความเสี่ยงต่าง ๆ การจัดการความเสี่ยง จะทำให้ผู้บริหารมีความเข้าใจเข้าถึงเป้าหมาย วัตถุประสงค์ ภารกิจหลักของสถานศึกษาทำให้ตระหนักถึงความเสี่ยง ที่จะส่งผลในเชิงลบต่อสถานศึกษา การจัดการความเสี่ยงจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารงานช่วยในการบริหาร และจัดการทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอย่างเหมาะสมทำให้ผู้บริหารมีความมั่นใจในการบริหารงาน และ การตัดสินใจในด้านต่าง ๆ เช่น การกำหนดกลยุทธ์ การวางแผนงานประจำปีและการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดการความเสี่ยงช่วยให้การพัฒนาองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียน อนุบาลเอกชน จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ซึ่งประกอบด้วย ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ความ เสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน อันจะเป็นประโยชน์ต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการความเสี่ยงเพื่อเตรียมการป้องกัน หลีกเลี่ยงภาวะคุกคาม ปัญหา อุปสรรคหรือ ความสูญเสียโอกาส ซึ่งจะช่วยให้องค์กร ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานศึกษา เพื่อช่วยในการตัดสินใจในการบริหารที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของ สถานศึกษาที่ได้อำนาจไว้ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดของสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดน่านสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชน จังหวัดน่านสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านตามขอบข่ายการบริหารความเสี่ยงของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ แผนบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน COSO 4 ด้าน

1. ด้านกลยุทธ์
2. ด้านการดำเนินงาน
3. ด้านการเงิน
4. ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการความเสี่ยง ในสถานศึกษาปัจจัยการบริหารความเสี่ยงของส่วนราชการประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
2. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามโดยการนำแนวคิดจากเอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดัดแปลงแบบสอบถามที่ผู้สร้างไว้ให้เหมาะสมกับการศึกษางานวิจัย ให้อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจทานแก้ไขเนื้อหา ภาษาศัพท์ทางวิชาการและการครอบคลุมวัตถุประสงค์ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอขออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทั้งทางด้านความตรงเชิงเนื้อหา จำนวนของภาษาด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) แล้วนำแบบสอบถามปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ทั้งทางด้านความตรงเชิงเนื้อหา จำนวนของภาษาด้วยเทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence)
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับในกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริงในการวิจัย ได้แก่สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-204 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 99) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.988
5. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อที่จะนำไปเก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

ผลการศึกษา

การบริหารความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ ($\bar{X} = 3.67$) รองลงมา คือ ด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการกลยุทธ์ ($\bar{X} = 3.55$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการดำเนินการ ($\bar{X} = 3.51$)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเศรษฐกิจและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมทำให้การทำงานต้องเผชิญกับความเสี่ยงมากขึ้น รวมทั้งบุคลากรภายในโรงเรียนยังขาดความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ดังนั้นจึงมีการจัดอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยรัตน์ เสนีย์ชัย (2554) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก การที่ข้าราชการครูแสดงทัศนะต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานโรงเรียนมัธยมศึกษาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าต้องมีการลดความเสี่ยงนั้นลง สอดคล้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง (2557) การบริหารความเสี่ยงและการคุ้มครองกิจกรรมทั้งกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ โดยลดมูลเหตุแต่ละโอกาสที่องค์กรจะเกิดความเสียหายเพื่อให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในขนาดที่อยู่ในระดับที่องค์กรรับได้ ประเมินได้ ควบคุมได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เมื่อผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยลดโอกาสหรือความรุนแรงของการสูญเสียและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.1 การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ด้านกลยุทธ์ ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมแล้ว อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารไม่มีความแน่นอนและชัดเจนของนโยบายผู้บริหารในการดำเนินงานเกี่ยวกับกลยุทธ์ในการทำงาน และความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานของสถานศึกษา ดังนั้นโรงเรียนควรจะมีการประชุมวางแผนการทำงานให้ชัดเจน เพื่อการทำงานจะได้ไปในทิศทางเดียวกันสอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ คงจูน (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 3 ซึ่งมีบทสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวถึง แนวคิดในเรื่องกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ในสถานศึกษา เห็นได้จากแนวคิด ของผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ในทุกด้านของการบริหารสถานศึกษา

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารด้านกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ของบุคลากรเป็นหลักการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและเป็นตัวหลักที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในด้านอื่น ๆ ตามมา และการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์เป็นการวางหลักการในการทำงานไว้ล่วงหน้าเพื่อการดำเนินงานของสถานศึกษาจะประสบกับปัญหาน้อยกว่า

สถานศึกษาที่ไม่มีการจัดทำการบริหารความเสี่ยง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรประสบกับปัญหาน้อยที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์

1.2 การศึกษาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ด้านการดำเนินงาน ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการดำเนินงานและการบริหารบุคลากร ที่ขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา อุปกรณ์ที่ใช้ไม่มีความทันสมัยและจำนวนไม่เพียงพอต่อการใช้งาน รวมถึงคุณภาพที่อยู่ในสภาพไม่พร้อมใช้งาน บุคลากรขาดทักษะในการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความผิดพลาดต่องานในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ ชั่วตระกูล (2551) ที่ศึกษาเรื่องการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ในภาคใต้มีความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ คงจูน (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ผู้บริหารกล่าวถึงความเสี่ยงด้านการปฏิบัติหน้าที่การดำเนินงานของข้าราชการครูในเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ว่าสถานศึกษาประสบความเสี่ยงในเรื่องการขาดบุคลากร ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่ส่งผลกระทบต่อจิตใจ และการดำเนินงานของบุคลากรครู ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจึงเห็นความสำคัญกับความเสี่ยงด้านนี้มาก

การที่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงานของบุคลากร ในระดับมากอาจเป็นเพราะบุคลากรจะต้องให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน เพื่อควบคุมการดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและให้ขั้นตอนการดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ดังนั้นการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงานจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและมีผลต่อความสำเร็จของเป้าหมายงานด้วย

1.3 การบริหารความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ด้านการเงิน ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการใช้เงินผิดวัตถุประสงค์ ในการดำเนินงาน ไม่มีการกำหนดวงเงิน งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การบันทึกรายรับ รายจ่ายไม่ครบถ้วน ขาดความคล่องตัวในเรื่องการเงินที่จะต้อง ดำเนินกิจกรรมประจำวัน รายจ่ายมากกว่ารายรับอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สอดคล้องในการใช้จ่ายที่ต้องมีการติดลบมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกิงกาญจน์ คงจูน (2553) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการความเสี่ยงทางการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3 ซึ่งมีผู้บริหารสถานศึกษามีแนวคิดในระดับมากเรื่องของการบริหาร การเงินว่า ยึดหลักโปร่งใสคุณธรรมและสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของประกอบ กุลเกลี้ยง, เจือจันทร์ จงสถิตอยู่และสมบัติ นพรัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อป้องกันคอร์รัปชันในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.4 การบริหารความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบผลการวิจัยพบว่าระดับการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในโรงเรียนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบและข้อบังคับในการดำเนินงานของสถานศึกษา ทำให้บุคลากรเกิดการละเลยไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือจงใจ ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของสถานศึกษาตามที่ได้กำหนดไว้ดังนั้นควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะรัตน์ เสนีย์ชัย (2554) ที่ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่องการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของข้าราชการครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2 โดยพบว่า การบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ ของผู้บริหาร ตามทัศนะของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตาม กฎระเบียบต่าง ๆ โดยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นเป็นความเสี่ยงเนื่องจากความไม่ชัดเจนความไม่ทันสมัยหรือความไม่ครอบคลุมของกฎหมาย กฎระเบียบ ไม่ครอบคลุมการดำเนินงาน เป็นอุปสรรคต่อ การปฏิบัติงานผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความเสี่ยงและมีวิธีการรองรับความเสี่ยงเพื่อลด ความเสียหายที่จะเกิดกับองค์กร

2. การเปรียบเทียบการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ตามความคิดเห็น ของบุคลากร จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรโดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนเป็นสิ่งที่บุคลากรจะต้องให้ปฏิบัติและความสำคัญมากขึ้นอีกทั้ง บุคลากรในโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรีและระดับสูงกว่าปริญญาตรีต่างรับรู้และได้รับการฝึกอบรม การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งในปัจจุบันมีคู่มือการบริหารความเสี่ยงให้ได้ศึกษาจัดอบรม เกี่ยวกับความเสี่ยงให้แก่บุคลากรทุกคนเพื่อเป็นแนวทางในปฏิบัติและยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน ดังนั้นครูที่มีวุฒิการศึกษาที่ต่างกันย่อมมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล บินหะยีอาวัง (2553) ที่ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงพบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของอุดม เศษโพธิ์ (2555) ที่ศึกษาสภาพปัญหา ความเสี่ยงและองค์ประกอบการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าสภาพปัญหาการบริหารความเสี่ยงอยู่ในระดับปานกลาง

3. การบริหารความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์การทำงานของบุคลากรโดยรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้เนื่องมาจากการประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันของบุคลากร ส่งผลต่อการเข้าใจและรับรู้ในเรื่องการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันเพราะการมีประสบการณ์มากย่อมให้ช่วยมองเห็นและเข้าใจปัญหาสามารถคาดเดาสถานการณ์ต่าง ๆ ภายในโรงเรียนได้ดีกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจึงทำให้การแสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานมีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชิต บรรรทิต (2556) ได้ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดกระบี่ สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 13 พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี และมีประสบการณ์ 5-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงานและความเสี่ยงด้านการเงินส่วนข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกันในการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุมนา เสือเอก (2552) ที่ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน ในกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากมีความคิดเห็นต่อการบริหาร ความเสี่ยงสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษา การบริหารความเสี่ยงโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ ในเรื่องกำหนดนโยบายการดำเนินงานในโรงเรียน เนื่องจากมีภาวะความเสี่ยงอยู่มาก ดังนั้นโรงเรียนต้องมีความชัดเจนในการกำหนดและวางแผนนโยบายการดำเนินงานเพื่อให้งานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินงานในเรื่องโครงสร้างการดำเนินงานที่เอื้ออำนวยต่อวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เนื่องจากมีภาวะความเสี่ยงอยู่มาก ดังนั้นโรงเรียนต้องมีการกำหนดโครงสร้างการดำเนินงานที่มี ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อให้งานมีเป้าหมาย

3. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่านควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านการเงิน เรื่องรายจ่ายในการดำเนินกิจกรรมให้มีความเหมาะสมเนื่องจากมีภาวะความเสี่ยงอยู่มาก ดังนั้น โรงเรียนต้องมีความโปร่งใสในการใช้จ่ายเงินทุกกิจกรรมเปิดโอกาสให้ครูได้รับรู้ถึงจำนวนเงินที่คงเหลือและที่ได้ใช้จ่ายไปในแต่ละปีการศึกษา

4. ผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ควรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้าน การปฏิบัติตาม กฎหมาย/ กฎระเบียบ ข้อบังคับ ในเรื่องการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบุคลากร ในโรงเรียนเนื่องจากมีภาวะความเสี่ยงอยู่มากดังนั้นโรงเรียนต้องมีการชี้แจงเกี่ยวกับกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับให้มีความชัดเจน และบุคลากรมีความเข้าใจไปในแนวทางเดียวกันทั้งโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาสภาพที่เป็นจริงและความคาดหวังต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร

3. การศึกษาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการความเสี่ยงในการทำงานที่เหมาะสมกับการบริหารงานปัจจุบัน และมีการเปรียบเทียบต่อการบริหารงานดังกล่าว

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอนุบาลเอกชนจังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้ สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ นางลักษณาภรณ์ ทาริกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบัวอินเตอร์เนชันนัล ที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ นางสมหญิง ดวงตา ผู้อำนวยการโรงเรียนอิมมานูเอลเซียงกลาง ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ นางกัลยา ทองสันท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาพวิทยา ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือเครื่องที่ใช้ในการศึกษา

คุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอขอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ คงจูน. (2553). **การบริหารจัดการความเสี่ยงทางด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กรณีศึกษาเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 3**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2554). **การกำจัดความเสี่ยงและตรวจนุพันธ์เบื้องต้น** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร. เพียร์สันแ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- กลุ่มนิเทศน์ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. (2552). **รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษาปีงบประมาณ 2552** สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน. น่าน: จามจุรีโปรดักท์.
- ดวงใจ ช่วยตระกูล. (2551). **การบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ธร สุนทรายุทธ. (2550). **การบริหารความเสี่ยงทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: บริษัทเนติกุลการพิมพ์จำกัด.
- นฤมล ปินหะฮืออ้าวัง. (2553). **ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม เขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปิยรัตน์ เสนีย์ชัย. (2554). **เรื่องการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาสเขต 2**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สมชิต บรรทัด. (2556). **ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของผู้บริหารสถานศึกษา ในจังหวัดกระบี่ สังกัดเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 13**, สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุนนา เสือเอก. (2552). **การบริหารความเสี่ยงของโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง. (2557). **แผนปฏิบัติการราชการกระทรวงการคลัง ประจำปีงบประมาณ 2557**. สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2562 จาก http://mofplan.mof.go.th/Detailplan.aspx?YEAR=2557&id_measure=1097&ID_M=09&ID_DEP=02&id_project=148



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2553). แผนบริหารความเสี่ยงของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2554 จาก <https://www.moe.go.th/moe/upload/news20/FileUpload/48220-3688.pdf>

Cronbach, Lee. J. (1990). **Essentials of Psychological Test: 5thed.** New York: Harper Collins.



การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย
จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
The Academic Administration of Early Childhood Education of School
Administrators in Maesuai District Chiangrai Province, Chiangrai Primary
Education Service Area Office 2

จุฑารัตน์ เพ็ชรแสนงาม^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Jutarat Petsanngam^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวน 127 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ โดยใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นชั้นในการแบ่ง และคำนวณหาสัดส่วนของของผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67–1.00 และ ค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe'

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : krujutaratnook@gmail.com



ในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ การศึกษาปฐมวัย ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The purposes of the independent study were to explore the state on early childhood academic administration of school administrators in Mae Suai District, Chiang Rai Province and to compare the academic administration in early childhood of school administrators in Mae Suai district, Chiang Rai Province classified by age, educational level, and work duration. The sample consisted of 127 educational personnel in Mae Suai District, Chiang Rai province by stratified random sampling using the Center for Educational Quality Development Network to divide and find out the proportion of school administrators and the teachers in early childhood school. The instrument used in this study was a 5 level rating scale questionnaire by Index of item-objective congruence was between 0.67–1.00. The reliability used of Cronbach's alpha coefficient with the value 0.89. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and the one-way analysis of variance and a pair differences test by Scheffe' method. The independent study found that.

1. The overall of school administrators' early childhood academic administration in Mae Suai District, Chiang Rai Province under the office of Chiang Rai primary educational service area 2 were at medium level. When each aspect was considered, the measurement and evaluation of development was the highest average, followed by the curriculum development and application, learning media development, and educational supervision, respectively. The aspect on learning configuration was lowest.

2. The finding on comparison of the academic administration in early childhood of school administrators in Mae Suai district, Chiang Rai Province under the office of Chiang Rai primary educational service area 2 classified by age found that the educational personnel with different ages had the different opinions towards the academic administration in early childhood of school administrators in terms of educational supervision and learning media development at the statistical significance level of .05. The data classified by education level found that the opinion of educational personnel with different levels towards the academic administration in early childhood of school administrators was not different. The aspect of work duration found that the educational personnel with different work duration had the different opinions towards the academic administration in early childhood of school administrators in terms of the curriculum development and application and educational supervision at the statistical significance level of .05

Keywords: Academic Administration, Early childhood education, School administrators

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต ตั้งแต่การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตแต่แรกเกิดการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง รวมถึงสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ดังนั้นการศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2546) และการพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์นั้น สิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือ การศึกษา เพราะการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพจะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพของตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดชีวิต

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 18 ได้กำหนดการจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในสถานศึกษา โดยการจัดการศึกษาของโรงเรียนในภาครัฐและเอกชนมีการจัดการศึกษาในหลายระดับ คือ ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษา ซึ่งทุกระดับมีความสำคัญสำหรับเด็กทุกระดับ แต่ระดับที่ให้ความสำคัญที่สุด คือการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย นอกจากนี้นโยบายและจุดเน้นการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ปี 2562 มีจุดเน้นการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ซึ่งเน้นความร่วมมือของรัฐ ท้องถิ่น เอกชน พ่อแม่และผู้ปกครอง ในการจัดศึกษาระดับปฐมวัย โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาและเพื่อจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เน้นการเรียนรู้แบบมีความสุขและสร้างกิจกรรมเสริม ซึ่งนับว่าการศึกษาปฐมวัยมีความสำคัญในการเริ่มต้นของชีวิตมนุษย์ เพราะการจัดการศึกษาระดับนี้ เป็นการปูพื้นฐานชีวิตให้กับเด็กโดยมีเป้าหมาย เพื่อกระตุ้นให้เด็กได้เจริญเติบโตและพัฒนาไปสู่รูปแบบของการพัฒนาเด็กปฐมวัยคือ การพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การจัดการศึกษาปฐมวัย เป็นการจัดการศึกษาพื้นฐานระดับแรก เพื่อวางรากฐานชีวิตของเด็กไทยให้เจริญเติบโตอย่างสมบูรณ์ มีพัฒนาการสมวัยอย่างสมดุล ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาบนพื้นฐานความสามารถและความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยใช้กิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมพัฒนาการของสมองอย่างเต็มที่ (สำนักงานรับรองมาตรฐาน และประเมินคุณภาพการศึกษา, 2552 หน้า 14) ซึ่งเด็กวัย 3-5 ปี เป็นวัยที่ร่างกายและสมองของเด็กกำลังเจริญเติบโต เด็กต้องการความรัก เอาใจใส่ ดูแลอย่างใกล้ชิด เด็กวัยนี้มีโอกาสจากการเรียนรู้ใช้ประสาทสัมผัสทั้งห้า ได้เล่น สำรวจ ทดลอง ค้นพบด้วยตนเอง ได้มีโอกาสคิดแก้ปัญหาเสือกตัดสินใจ ใช้ภาษาสื่อความหมาย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข ผู้ที่รับผิดชอบต้องอบรมเลี้ยงดูและจัดประสบการณ์ให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ ส่งเสริมให้เด็กสังเกต สำรวจ สร้างสรรค์และยิ่งเด็กมีความกระตือรือร้น ยิ่งทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้ ผู้รับผิดชอบจึงต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ความรัก ความเข้าใจ ความเอาใจใส่ เด็กวัยนี้เป็นพิเศษ เพราะจะเป็นพื้นฐานที่ช่วยเตรียมความพร้อมให้เด็กประสบความสำเร็จในการเรียนและในชีวิตของเด็กต่อไป

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการดำเนินพัฒนาและประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แทนหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ฉบับปัจจุบันเป็นหลักสูตรแกนกลางที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น มีการกำหนดปรัชญาการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิด ถึง 6 ปี มีหลักการที่ให้เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดูเพื่อพัฒนาตนเองอย่างสมดุลและเต็มศักยภาพจึงมีความเหมาะสมสำหรับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของแต่ละหน่วยงาน การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการและวิธีการดำเนินการของแต่ละโรงเรียนที่จะนำหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ไปใช้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560 หน้า 2)

ในการบริหารงานวิชาการจึงถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาในหน่วยงานใด งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีความต้องการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ เพราะงานวิชาการเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยงานวิชาการก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะเป็นการปูพื้นฐานให้กับเด็กเพื่อพัฒนาส่งต่อให้ในระดับชั้นที่สูงต่อไปและเป็นการพัฒนาเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาให้กับเด็ก งานวิชาการปฐมวัยเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูปฐมวัยและผู้เรียนร่วมกันจัดการบริหารงานวิชาการ (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542 หน้า 68) ได้ให้ข้อขยายของการจัดการบริหารงานวิชาการที่จะต้องครอบคลุมถึงการศึกษาหลักสูตรหรือแนวทางการจัดประสบการณ์ การนำแผนการสอนไปใช้ การจัดและการผลิตสื่อ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดตารางกิจกรรมประจำวัน การนิเทศ และการประเมินความพร้อม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระดับปฐมวัยจะไม่เน้นการอ่านออกเขียนได้เหมือนในระดับชั้นประถมศึกษา แต่งานวิชาการวิชาการปฐมวัยจะมุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมของเด็ก โดยเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหลักสูตรระดับปฐมวัยจะมุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมทั้ง 4 ด้านคือด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคมและด้านสติปัญญา โดยบูรณาการผ่านการเล่นของผู้เรียนที่สอดคล้องกับพัฒนาการตามวัย และสอดคล้องกับการทำงานของสมองของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการในระดับปฐมวัยเท่าที่ควร งานวิชาการในระดับปฐมวัยก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานวิชาการในระดับอื่น ๆ เช่นกัน ดังนั้น จำเป็นต้องให้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของงานวิชาการระดับปฐมวัยและให้ผู้บริหารกับครูปฐมวัยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยตามข้อขยายงานวิชาการของกระทรวงศึกษาธิการ

ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาปฐมวัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า มีสถานศึกษาที่อยู่ในระดับดี เพียงร้อยละ 34.14 (รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อัตระดับปฐมวัย, 2551) การจัดการศึกษาปฐมวัยที่ผ่านมา พบว่า เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทางสมองอยู่ในขั้นวิกฤต (มัทนา ฉวนพยัคฆ์, 2558) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และผู้บริหารยังขาดการจัดการหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสม ขาดการนำมาตราฐานคุณภาพที่เหมาะสมไปใช้ ขาดกระบวนการผลิตและการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553 หน้า 5) และบุคลากรในการสอนไม่เพียงพอ ครูผู้สอนในระดับปฐมวัย ส่วนใหญ่มักใช้ครูอัตราจ้างไม่ได้จบการศึกษาปฐมวัยหรือไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย (รายงานการติดตามการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านเด็กปฐมวัย (พ.ศ. 2555-2559) , 2556 หน้า 63)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งรับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่จังหวัดเชียงราย มีโรงเรียนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบจำนวนมากและครอบคลุมถึง 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า แต่ละอำเภอมิบริบทที่ต่างกัน ในอำเภอแม่สรวย มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่สูง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2560) ซึ่งปัญหาการจัดการศึกษาปฐมวัยของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีปัญหาหลายประการ อาทิ บางอำเภอมีโรงเรียนที่ต้องดูแลมาก ทำให้ไม่ทั่วถึง โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลจากสำนักงานเขตพื้นที่ฯ ทำให้การประสานงานและการติดต่อสื่อสารล่าช้า มีทั้งโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่ บางโรงเรียนมีการบริหารจัดการการศึกษาปฐมวัยที่ดี มีความพร้อมในด้านบุคลากร สื่อเทคโนโลยี มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ที่อยู่ในพื้นที่สูงห่างไกลจากตัวจังหวัด ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ไม่มีความพร้อมทั้งในเรื่องอาคารสถานที่ อุปกรณ์ครุภัณฑ์วัสดุและบุคลากร โดยเฉพาะในอำเภอแม่สรวย ทำให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 บริหารจัดการศึกษาปฐมวัยได้ไม่เต็มที่และไม่สามารถให้บริการแก่สถานศึกษาและครูในพื้นที่อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ในภาพรวมการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยยังมีปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงและแก้ไข ได้แก่ ปัญหาในการใช้หลักสูตร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สื่อและอุปกรณ์ในการเรียนการสอน การวัดและการประเมินผลพัฒนาการ รวมทั้งพ่อแม่ผู้ปกครอง ครู ไม่เข้าใจและไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาปฐมวัย และครอบครัวมีฐานะยากจน เนื่องจากเป็นชาติพันธุ์ จากปัญหาที่เกิดขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าการให้สถานศึกษาเป็นผู้รับผิดชอบการศึกษาปฐมวัยฝ่ายเดียวไม่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และเพียงพอ ควรกระจายความรับผิดชอบการจัดการศึกษาปฐมวัยให้กับหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วม อาทิ ท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการทางสังคมหรือองค์กร ภาคเอกชนอื่น ฯลฯ อีกประการหนึ่ง คือ การจัดการศึกษาในโรงเรียนส่วนใหญ่เน้นการจัดการศึกษา โดยเน้นครูเป็นศูนย์กลางและให้เด็กท่องจำ ทำให้การศึกษาไม่สนองต่อการพัฒนาผู้เรียน โดยไม่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเตรียมความพร้อมทุกด้านแก่เด็กอย่างแท้จริง ส่วนใหญ่ยังมุ่งที่จะเร่งให้เด็กอ่านออก เขียนได้ จนถึงนี้ถึงความสำคัญในการจัดการศึกษาปฐมวัย (แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2561 : 17–20)

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในระดับชั้นปฐมวัยที่รับผิดชอบงานการจัดการศึกษาปฐมวัย ได้เห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาและการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่ง การเตรียมพร้อมให้เด็กเจริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่สมบูรณ์และเป็นอนาคตของชาติในวันข้างหน้า จึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ควรเป็นอย่างไร มีแนวทางใดในการพัฒนาการบริหารงานระดับปฐมวัยให้ตรงกับความต้องการและเหมาะสมกับสถานศึกษา ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย ในการวางแผนสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการและการเรียนรู้ การบูรณาการการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับครอบครัวของเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

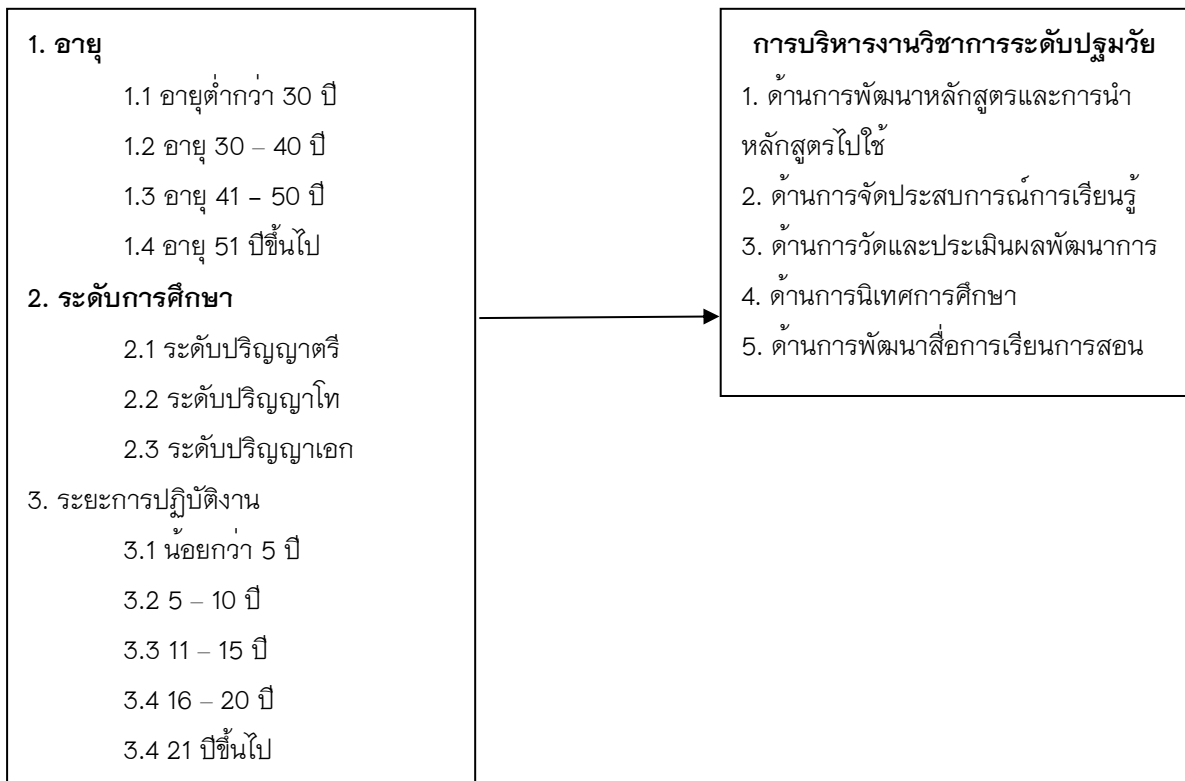
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย แตกต่างกัน
2. บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย แตกต่างกัน
3. บุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 50 คน และครูผู้สอนระดับปฐมวัย จำนวน 140 คน รวม 190 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นชั้นในการแบ่ง และคำนวณหาสัดส่วนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฐมวัย ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 33 คน และครูปฐมวัย จำนวน 94 คน รวมทั้งสิ้น 127 คน

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยและทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารวิชาการระดับปฐมวัย

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมข้อบ่งชี้เนื้อหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ทั้ง 5 ด้าน โดยสร้างแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าคะแนนของระดับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยที่ปฏิบัติไว้ 5 ระดับตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likerts)

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ รับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยและดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทัศน์ จันทร์สินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และดร.อุทัยทิพย์ จันทร์วงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนเจริญ ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง 0.67-1.00

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือขออนุญาตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อติดต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในการเก็บข้อมูล

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 127 ฉบับ ได้รับคืนมาจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล และตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปร โดยการทดสอบที (F-test) โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. สภาพการศึกษการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ รองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ สภาพการศึกษการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวัดและประเมินพัฒนาการหลังจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ รองลงมา บุคลากรทางการศึกษาใช้เครื่องมือในการประเมินที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การสังเกต การสนทนากับเด็ก จัดบันทึกพฤติกรรม และการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เพื่อสะท้อนการเรียนรู้ของเด็ก และบุคลากรทางการศึกษา มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินพัฒนาการตามมาตรฐานการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา นำผลการประเมินพัฒนาการมาพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเหมาะสม

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนการใช้หลักสูตร รองลงมา บุคลากรทางการศึกษา มีการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมตามบริบทของและผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา จัดทำสื่อนวัตกรรมการเรียนการสอนและพัฒนาสื่อให้เหมาะสมกับวัยและพัฒนาการของผู้เรียน รองลงมา บุคลากรทางการศึกษา จัดทำสื่อ นวัตกรรมที่หลากหลาย เพื่อใช้ในการเรียนการสอน และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา สามารถใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ในท้องถิ่น ชุมชนและสถานศึกษาได้อย่างหลากหลาย

1.4 ด้านการนิเทศการศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา สามารถพัฒนาความรู้ ความสามารถ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดตามและประเมินผลการนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ และผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดเป้าหมายการนิเทศภายในระดับปฐมวัยในสถานศึกษา) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้คำปรึกษาและให้คำแนะนำแก่บุคลากรทางการศึกษา

1.5 ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา จัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ ความแตกต่าง ระหว่างบุคคลและบริบทของสังคมที่เด็กอาศัยอยู่ รองลงมา บุคลากรทางการศึกษา จัดกระบวนการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม เพื่อพัฒนาให้ครบทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา และบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรทางการศึกษา จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe') พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 30-40

ปี กับ อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระยะการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการนิเทศการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe') พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และและด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. สภาพการศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการรองลงมา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษา มีส่วนร่วมในการวางแผนการวัดและประเมินผลพัฒนาการหลังจากการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ โดยใช้เครื่องมือในการประเมินผลที่หลากหลายเหมาะสมกับผู้เรียน เช่น การสังเกต การสนทนากับเด็ก การจดบันทึก พฤติกรรม และการจัดทำแฟ้มสะสมงาน (Portfolio) เพื่อสะท้อนการเรียนรู้ของเด็กและนอกจากนี้ยังมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลพัฒนาการตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กล่าวถึงการประเมินพัฒนาการเด็กอายุ 3-6 ปี เป็นการประเมินพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาของเด็ก โดยถือเป็นกระบวนการต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม โดยปกติเด็กในแต่ละวัน ผลที่ได้จากการสังเกตพัฒนาการเด็ก ต้องนำมาจัดทำสารนิทัศน์ หรือจัดทำหรือเอกสารอย่างเป็นระบบ ด้วยการรวบรวมผลงานสำหรับเด็กเป็นรายบุคคลที่สามารถบอกเรื่องประสบการณ์ที่เด็กได้รับว่าเด็กเกิดการเรียนรู้และมีความก้าวหน้าเพียงใด ทั้งนี้ ให้นำข้อมูลผลการประเมินพัฒนาการเด็กมาพิจารณาปรับปรุงวางแผนการจัดกิจกรรม และส่งเสริมให้เด็กแต่ละคนได้รับการพัฒนาตามจุดหมายของหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง และผลการวิจัยครั้งนี้ยังสอดคล้องกับวิจัยของจันทน์ วาจาอ่อน (2556) ได้ศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในอำเภอสังขละบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผล ด้านการใช้สื่อเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการนิเทศ ด้านการบริหารหลักสูตร ด้านการจัด

ประสบการณ์การเรียนการสอน และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จันทร์ พรหมมาตย์ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง การศึกษา ปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูปฐมวัยและผู้อำนวยการโรงเรียน ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสื่อการเรียนการสอน รองลงมา ได้แก่ ด้านการวัดและประเมินผลพัฒนาการ ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา ฉนวนพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ ด้านการสร้างหลักสูตรที่เหมาะสม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบ้านและโรงเรียน ด้านการสร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ของเด็ก

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบ รายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ้ (Scheffe') พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจัด ประสบการณ์การเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการพัฒนาสื่อการเรียน การสอน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีอายุ 30-40 ปี กับ อายุ 41-50 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูปฐมวัยที่มีอายุน้อยยังขาดประสบการณ์จัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของเด็ก และยังขาดประสบการณ์ในด้านการพัฒนาศักยภาพเด็กในทุก ๆ ด้าน ซึ่งหลาย ๆ โรงเรียนมุ่งเน้นแต่การจัดประสบการณ์การเรียนรู้แบบอ่านออกเขียนได้ ท่องจำ ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่ไม่ เหมาะกับธรรมชาติของเด็กปฐมวัย อีกทั้งยังขาดการสนับสนุนจากทางโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตลอดจนผู้ปกครองและผู้นำในชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ ซึ่งวริญญา ศิลาโคตร (2560) ได้อธิบายว่า การจัด ประสบการณ์การเรียนรู้หรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้กับเด็กระดับปฐมวัย จะต้องคำนึงถึงความพร้อมใน พัฒนาการทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา ความสนใจและความแตกต่างระหว่าง บุคคลในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามตารางกิจกรรมประจำวัน ครูผู้สอนต้องสามารถปรับเปลี่ยน ยืดหยุ่นและ บูรณาการ กิจกรรมต่าง ๆ และเวลาที่เหมาะสมกับเด็กโดยการจัดกิจกรรมผ่านการเล่น เพราะการเล่นเป็นการโดย ธรรมชาติของเด็ก โดยคำนึงถึงความต้องการและพัฒนาการของเด็ก ในการจัดประสบการณ์จึงควรจัดในรูปแบบของ การบูรณาการผสมผสานวิชาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ทั้งกิจกรรมในห้องเรียน นอกห้องเรียน และการจัดมุมกิจกรรม และ รวมถึงด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน ในบางโรงเรียนยังขาดแคลนสื่อที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กปฐมวัย ครูปฐมวัยขาดทักษะการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ทำให้บรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประโยชน์ต่อการจัดกิจกรรม

ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ได้ให้ความสำคัญกับการจัดซื้อสื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็กปฐมวัยอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์จันทร์ พรหมมาตย์ (2561) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูปฐมวัยและผู้บริหารมีความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันในเรื่องของการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัย เพื่อให้มีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญาและพัฒนาให้เต็มตามศักยภาพ รวมไปถึงการวางแผนปรับปรุงหลักสูตรและการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกับเด็กปฐมวัยให้ได้มากที่สุด ซึ่งธนกร นิโรธ (2559) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย หมายถึง การบริหารงานแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอนระดับปฐมวัย การกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีขอบเขตของงาน 3 ด้าน คือ ด้านหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และด้านการวัดผลและประเมินพัฒนาการเด็กปฐมวัย โดยจัดกิจกรรมเกี่ยวข้องกับการจัดประสบการณ์ให้แก่เด็กปฐมวัยได้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และ สติปัญญาให้เด็กได้พัฒนาเต็มตามศักยภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของมัทนา จนวนพยัคฆ์ (2558) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบปัญหาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามสาขาวิชาที่จบการศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า บุคลากรทางการศึกษา ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์สอนน้อยไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนในการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา และไม่เข้าใจในเนื้อหาของหลักสูตร และการนำหลักสูตรมาใช้ในการจัดประสบการณ์ที่ไม่เหมาะสมกับวัยและไม่สอดคล้องกับบริบทของชุมชน บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและผู้ปกครอง ไม่มีความเข้าใจในจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ทำให้โรงเรียนมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่มีการนิเทศและติดตามผลการใช้หลักสูตรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ครูไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้าร่วมอบรม สัมมนา และแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการจัดทำหลักสูตรจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการ (2560) ได้กำหนดการจัดทำหลักสูตรปฐมวัย ถือเป็นหลักสูตรของสถานศึกษาที่เปิดสอนระดับปฐมวัยแต่

ละแห่งวางแผนหรือกำหนดแนวทางการจัดการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ได้กบรรลุมาตรฐานคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตัวบ่งชี้ และสภาพที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรการศึกษาปฐมวัยกำหนด สถานศึกษาต้องคำนึงถึงวิสัยทัศน์ จุดเน้น ภูมิปัญญาท้องถิ่น สภาพบริบทและความต้องการของชุมชนมาออกแบบหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยาณี คำแก้ว (2556) ได้ศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการสอน พบว่าโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของตลญา ทองน้อย (2556) ได้ศึกษาการบริหารวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย ทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ บุคลากรทางการศึกษาควรเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้และหน่วยการเรียนรู้ร่วมกัน จัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และสถานศึกษาควรมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน นอกจากนี้สถานศึกษาควรจัดประชุมให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ระดับปฐมวัยแก่บุคคลในชุมชน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง

2. ด้านการนิเทศการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการนิเทศ ติดตาม ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ร่วมกันหาแนวทางการแก้ไขปัญหาแก่บุคลากรทางการศึกษาอย่างสม่ำเสมอ และให้ขวัญกำลังใจอยู่เสมอ

3. ควรนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และพัฒนาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ในด้านการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2. ควรศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ด้านประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการกับผลสัมฤทธิ์การประกันคุณภาพภายในระดับปฐมวัยของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมไปถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณขอคุณ นายจรัญ แจ่มณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาบัณฑิตและคณบดีบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทัต จันทะลินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และดร.อุทัยทิพย์ จันทะวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบคุณครอบครัวเพชรแสนงามที่คอยสนับสนุนทุนทรัพย์ให้กำลังใจและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ การทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรม สั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่วิทยาค้นคว้ามา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยาณี คำแก้ว. (2556). ปัญหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). คู่มือหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จันทน์ วาจาอนัน. (2556). สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียน ในอำเภอ สังขละบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคภูมิใจบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ดลญา ทองน้อย. (2556). การบริหารวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ธนกร นิโรธ. (2559). การศึกษาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยสู่ประชาคมอาเซียนของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พิมพ์จันทร์ พรหมมาตย์. (2561). การศึกษาปัญหาการบริหารงานด้านวิชาการระดับปฐมวัยของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- มัทนา ฉนวนพยัคฆ์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วริญญา ศิลาโคตร. (2560). สภาพการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยในบริบทประชาคมอาเซียนของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2560). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2560. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.cri2.go.th/download/plan61.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). การพัฒนาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองคุณภาพมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2552). คู่มือการประกันคุณภาพมาตรฐานระดับการศึกษาปฐมวัย. กรุงเทพฯ : ครุสภาลาดพร้าว

การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

Administration of The Child Development Center of The Local Government Organizations in The Area of Wiang Kaen District Chiang Rai Province

ติตินันท์ กุยรัมย์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Titinan Kuyrum^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 27 ข้อ เกณฑ์ในการกำหนดค่า IOC ซึ่งอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.96

จากผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย มาตรฐานทั้ง 3 ด้าน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ มาตรฐานที่ 3 ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น และด้านที่มีเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ

1. เปรียบเทียบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า

1.1 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย พบว่า การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตาม ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้สอน และน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170252@up.ac.th



1.2 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาปริญญาโท รองลงมา ได้แก่ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และน้อยที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

คำสำคัญ: การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purpose of this research was to study administration of child development center. And to compare the administration of the Child Development Center Of the local government organization In the area of Wiang Kaen District Chiang Rai Population used in the research were administrators of child development centers, teachers, educational personnel. Of local government organizations in the area of Wiang Kaen District Chiang Rai province, 100 people. The instrument used was a questionnaire with 5 rating scales with 27 items. The criteria for determining IOC values were between 0.67 – 1.00 and then analyzed for alpha coefficient. The α -coefficient of Cronbach is 0.96.

From the research, it was found that 1) the administration of the Child Development Center Of the local government organization In the area of Wiang Kaen District Chiang Rai province, the standard in all 3 aspects in the overview is at the highest level. When considering each aspect, it was found that The aspect with the highest average value was the standard 3 for the quality of early childhood, followed by the second standard of the supervision and learning experience and the least average aspect was the standard 1 in management.

1. Compare the administration of the Child Development Center Of the local government organization In the performance of duties, educational background and work experience, it was found that.

1.1 Administration of the Child Development Center Of the local government organization In the area of Wiang Kaen District Chiang Rai Province found that the administration of the Child Development Center Of local government organizations classified by position in performance of duties Is at the highest level When considering each aspect found that The administrators of the child development center had the most development of the child development center of the local government organization, followed by the teacher position. And the smallest is the position of educational personnel.

1.2 Administration of the Child Development Center Of the local government organization In the area of Wiang Kaen District Chiang Rai province classified by educational level is at the highest level. When considered in each aspect, it was found that the highest level was the Master's degree, followed by the Bachelor's degree. And the smallest, including a bachelor's degree.



1.3 Administration of Child Center Of the local government organization In the area of Wiang Kaen District Chiang Rai Classified by work experience Is at the highest level When considered in each aspect, it was found that the highest level of work experience was 6–10 years, followed by work experience of 10 years and up, and the least was work experience of 1–5 years.

Keywords: Administration of Child Development Center, Local Administrative Organization

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาและมีบทบาทมากยิ่งขึ้น เนื่องจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญหลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 80(4) บัญญัติให้ส่งเสริมสนับสนุนการกระจายอำนาจเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมาตรา 289 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่นนั้น ๆ รวมทั้งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาศาสนศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจทำให้บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษาด้วย

จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2558 โดยเป็นการประเมินภายนอกครั้งแรกของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อชี้แนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในภาพรวมไม่ได้ตัดสินว่ารับรอง หรือไม่รับรองมาตรฐานคุณภาพการศึกษา จากการประเมินดังกล่าวพบว่า มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ารับการประเมินจำนวน 19,480 ศูนย์ ได้ผลการรับรองในระดับดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง ต้องปรับปรุงเร่งด่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ดีมาก 269 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 1.52 ดี 7,647 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 39.26 พอใช้ 9,562 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 49.09 ปรับปรุง 1,671 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 8.58 ปรับปรุงเร่งด่วน 304 ศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 1.56

ซึ่งจากการประเมินผลการประเมินดังกล่าว มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพภายนอกในระดับที่ต้องปรับปรุงเร่งด่วน จำนวน 304 แห่ง ในพื้นที่ 61 จังหวัดอย่างไรก็ตามก็ยังพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนหนึ่งยังมีปัญหาการบริหาร จัดการศึกษา เช่น ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจด้านการศึกษา ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษานุเคราะห์ด้านการศึกษาไม่เพียงพอขาดการนิเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการศึกษา ขาดความชัดเจนในเรื่องความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากรในสำนักงาน/กองการศึกษาและขาดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ (วารสารการศึกษาไทย,2551,สีอ่อน ไสน์)

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษม พงษ์เดช (2558) ซึ่งได้ทำการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ที่พบปัญหาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ มีดังนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่เพียงพอการเดินทางไปศูนย์พัฒนาเด็กเล็กลำบาก อาคารสถานที่ไม่เพียงพอไม่เป็นสัดส่วน และห้องเรียนมีสภาพไม่ปลอดภัยต่อเด็ก การดูแลเด็กไม่ทั่วถึงเนื่องจากขาดบุคลากร เด็กเล็กส่วนใหญ่เป็นบุตรของแรงงานต่างด้าว รวมทั้งมีปัญหาด้านการสื่อสารด้วย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่มีความพร้อมในทุก ๆ ด้านในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่มีรั้วรอบขอบชิดสำหรับป้องกันไม่让孩子ได้รับอันตราย สื่อการเรียนการสอน ไม่ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ความไม่เข้าใจกันระหว่างผู้ปกครองกับผู้บริหาร ขาดความสามัคคีกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปกครองมีเด็กฝากที่มาจากสถานประกอบการเมือง ทำให้มีปัญหาในการบริหารจัดการทั้งชั้นเรียนและความสามัคคีความร่วมมือในหน่วยงานมีน้อย ซึ่งจากปัญหาดังกล่าว พบว่าแนวทางในการแก้ไขให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะต้องมีการวิจัยความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่ในระดับดี ชุมชนให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา ร่วมคิดร่วมทำงานทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถใช้ทรัพยากรให้สอดคล้องและตรงกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ 2) ทักษะและประสบการณ์การสอนที่ดีของผู้ดูแลเด็ก ส่งผลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็กระดับปฐมวัย ให้สามารถเรียนรู้ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสม ทำให้เด็กคุณภาพทางการศึกษาในระดับดีมาก และ 3) การจัดสรรงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เพียงพอและเหมาะสม ทำให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถใช้งบประมาณในการบริหารจัดการในทุกด้าน ได้ตรงตามนโยบายของสังกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น อาคารสถานที่ที่เหมาะสมและปลอดภัยต่อการจัดการเรียนรู้ การฝึกอบรมให้แก่บุคลากรให้มีความรู้มาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน การจัดหาสื่อและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ภายในห้องเรียนอีกด้วย

และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริจรรยา เชื้อปิงและ สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2557) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง ที่พบปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลตำบลเมืองยาว พบว่างบประมาณสำหรับการบริหารจัดการศูนย์ไม่เพียงพอผู้ปกครองขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้ดูแลเด็ก ครูผู้ดูแลเด็กไม่ได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนา อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่อง ขาดการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อระดมความคิดจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อร่วมกันพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก อาคารสถานที่ชำรุดทรุดโทรม แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ควรชี้แจงบทบาทหน้าที่ของแต่ละภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เช่น คณะผู้บริหาร ครู ผู้ดูแลเด็ก ผู้ปกครอง คณะกรรมการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความรู้ ความเข้าใจ เพื่อร่วมกันพัฒนาปรับปรุงการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนา เด็กเล็กให้ดียิ่งขึ้นทั้งงบประมาณการพัฒนาบุคลากร อาคารสถานที่สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครอง และหน่วยงานต้นสังกัด การสร้างเครือข่ายระหว่างครู ผู้ดูแลเด็กเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการพัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอและยั่งยืน

การบริหารงานเพื่อการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงมีความจำเป็นที่ต้องสอดคล้องกับวิถีชีวิต สังคม และวัฒนธรรมตามสภาพพื้นที่อยู่จริงของเด็ก โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ใหญ่ในชุมชนจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อบริหารจัดการให้องค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เหมาะสมกับช่วงวัยของเด็กและเปิดโอกาสให้เด็กได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ โดยผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมและมีแบบอย่างที่ดีของการเรียนรู้ การจัดประสบการณ์ต่าง ๆ ในการเรียนรู้ที่สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข จึงต้องอาศัยความร่วมมือจากครอบครัว ชุมชน สถานศึกษา (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2559) และสืบเนื่องจากมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ที่มีความชัดเจนสามารถนำไปใช้ประเมินเพื่อพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในบริบทต่าง ๆ ซึ่งนับเป็นแนวทางที่ส่งเสริมให้เด็กเป็นที่ตั้งของการกำหนดมาตรฐานของการพัฒนา ประเมินเป็นแนวทาง ประสานงาน เพื่อเป้าหมายเดียว คือการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย มาตรฐาน 3 ด้าน คือมาตรฐานด้านที่ 1 การบริหารจัดการ มาตรฐานด้านที่ 2 กระบวนการดูแล จัดประสบการณ์ เล่น มาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพเด็กปฐมวัย ตามตัวบ่งชี้และแบบประเมินสร้างความเข้าใจ มีข้อมูลที่เหมาะสมกับการใช้งานและแหล่งอ้างอิงเพื่อแนวทางการปฏิบัติอย่างทั่วถึง สร้างรากฐานที่แข็งแรงของพลเมืองคุณภาพต่อไป (คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ, 2562)

ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสนอต่อผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้เป็นแนวทางพัฒนางานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพได้ตามมาตรฐานการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กปฐมวัย และนำไปเป็นแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่ดีที่สุด

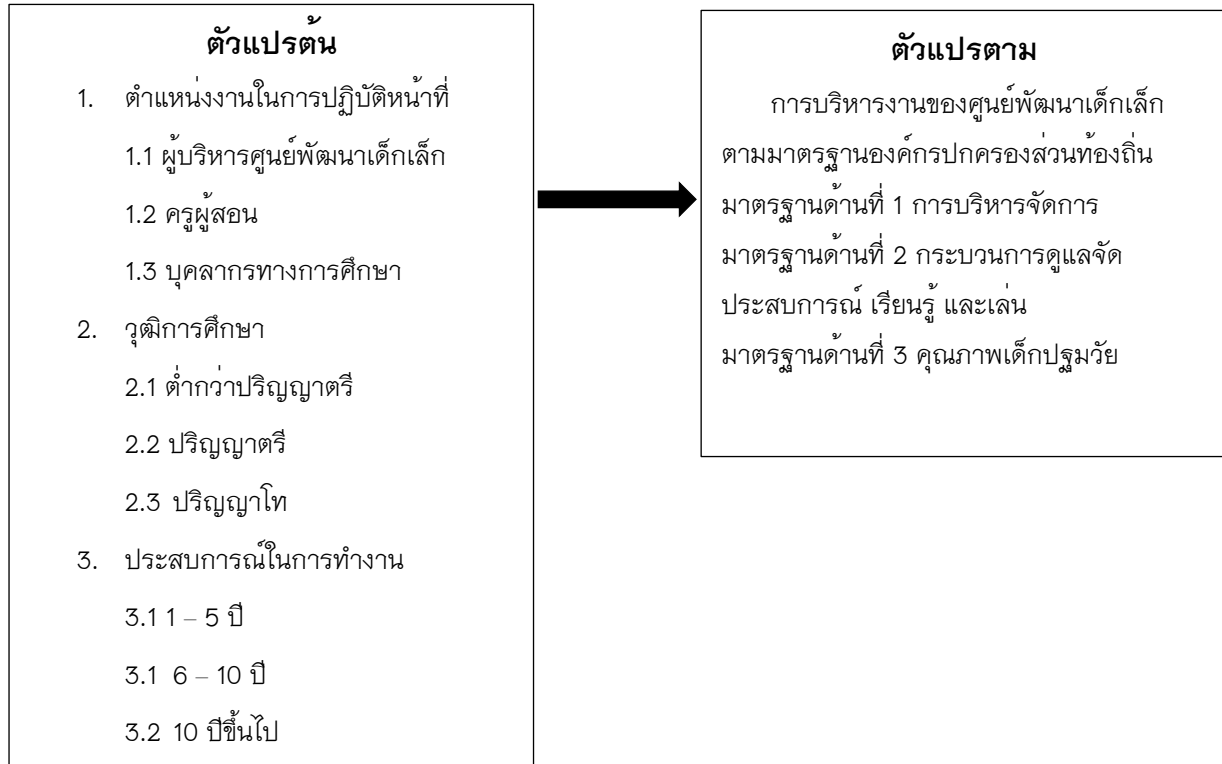
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาเรื่อง การบริหารการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

- ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
- ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย
- ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 100 คน ประกอบด้วย เทศบาลตำบลม่วงยาย เทศบาลตำบลเหล่า่างาว เทศบาลตำบลท่าข้าม องค์การบริหารส่วนตำบลปอ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามของ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือมาตรฐานด้านที่ 1 การบริหารจัดการ มาตรฐานด้าน ที่ 2 กระบวนการดูแลจัดประสบการณ์ เรียนรู้ และเล่น มาตรฐานด้านที่ 3 คุณภาพเด็กปฐมวัย

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอแนะแนวทางการปรับปรุง การบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลกับศูนย์พัฒนาเด็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยขออนุญาตใช้เวลานานเวลาราชการในการดำเนินการสำรวจข้อมูล และ นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง เมื่อได้รับคืนทำการตรวจสอบความเรียบร้อย แล้วนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัยเป็นรูปเอกสาร

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมดนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) เป็นรายข้อ รายด้าน และ โดยรวม แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบบรรยาย โดยการนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปล ความหมายเป็นช่วงคะแนน

ผลการศึกษา

1. การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัด เชียงราย จำแนกเป็นรายด้าน ตามมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 มาตรฐาน ในภาพรวมพบว่า มาตรฐานที่มีผลต่อการบริหารมากที่สุดคือ มาตรฐานที่ 3 ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น และมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหาร จัดการ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

1.1 การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นรายตามมาตรฐานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 มาตรฐาน ในภาพรวมพบว่ามาตรฐานที่มีผลต่อการบริหารมากที่สุดคือ มาตรฐานที่ 3 ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น และมาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหาร จัดการตามลำดับดังนี้

1.1.1 มาตรฐานที่ 3 ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัย มีผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรมีการส่งเสริมเด็กให้มีพัฒนาการสมวัยโดยรวม 5 ด้าน ประกอบด้วย การพัฒนาการกล้ามเนื้อเล็ก กล้ามเนื้อมัดใหญ่ เด็กมีสติปัญญาสมวัย มีพัฒนาการด้านการรับรู้ และเข้าใจภาษา สามารถช่วยเหลือตนเอง และเข้าสังคมได้ รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้มีการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงของเด็ก โดยบันทึกเด็กเป็นรายบุคคล ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฝึกให้เด็กมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ที่สมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฝึกให้เด็กมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ที่สมวัย และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฝึกให้เด็กสามารถเล่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เด็กสามารถเป็นผู้นำผู้ตามได้

1.1.2 มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น มีผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสาร อารมณ์ จิตใจ และสังคม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นพลเมืองที่ดี เพื่อการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้ในระดับต่อไป รองลงมา คือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กระดับปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมการจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการเทคนิคการสอนที่หลากหลาย

1.1.3 มาตรฐานที่ 1 ด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและบริบทของท้องถิ่น รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ปกครอง ชุมชนและทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตามลำดับ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการสำรวจความต้องการในการใช้สื่อ หนังสือ วัสดุ อุปกรณ์การเรียน

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 ผลการศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำแนกตาม ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ตำแหน่งครูผู้สอน และน้อยที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ผลการศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาปริญญาโท รองลงมา ได้แก่ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และน้อยที่สุด ได้แก่ วุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

2.3 ผลการศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับมากที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี รองลงมา ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป และน้อยที่สุด ได้แก่ ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี

จากข้อมูลพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี มีผลต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับมากที่สุดทั้ง 3 มาตรฐาน

สรุปผลและอภิปรายผล

การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมทั้ง 3 มาตรฐานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมาตรฐานที่มีผลต่อการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วย ด้านที่ 1 การบริหารจัดการ ด้านที่ 2 กระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น ด้านที่ 3 คุณภาพเด็กปฐมวัย และขออภิปรายผลรายด้านดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ มีผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และบริบทของท้องถิ่น สอดคล้องกับการศึกษาของ มัณฑนา นิตะอินทร์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอุบลราชธานีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรโดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการศึกษาอบรม นำความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาการเรียนการสอน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและควรมีการประเมินผลและนิเทศติดตามบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูผู้ดูแลเด็กเล็กสามารถจัดการเรียนการสอนภายในห้องเรียนได้สอดคล้องกับนโยบายการศึกษาแห่งชาติกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและบริบทของท้องถิ่นและเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นให้มากที่สุด รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้ปกครองชุมชนและทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา ตามลำดับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วรณิภา เสาวพันธ์ (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ เสนอแนวคิดที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการประสานงานประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ประชาชน และหน่วยงาน ต่าง ๆ รับทราบ ในหลายรูปแบบและสม่ำเสมอ เพื่อให้ชุมชนในพื้นที่และหน่วยงานต่าง ๆ มีส่วนร่วมในการบริหารงานในรูปแบบที่เหมาะสมและเอื้อต่อการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับเด็กมากที่สุด และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ เกษม พงษ์เดช (2558) ในการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทักษะและประสบการณ์การสอนที่ดีของผู้ดูแลเด็กและการจัดระบบประเมินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เพียงพอและเหมาะสม เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบผลสำเร็จมากขึ้นจึงเห็นสมควรให้องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการ พัฒนาและแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการเสริมทักษะและประสบการณ์การสอนที่ดีอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารและ ผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอและเหมาะสมกับการพัฒนาเด็กเล็ก ในความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ดียิ่งขึ้นและ ยังสอดคล้อง กับผลการศึกษาของ อโณทัย ทองเจิม (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับ ปฐมวัย กรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล บางเหริ่ง อำเภอบ้านลาด จังหวัดพังงา ผลการวิจัยพบว่าความต้องการของชุมชนด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนมีส่วนอย่างมากในกาจัดรูปแบบ การบริหารงานให้เหมาะสมกับท้องถิ่นและความต้องการของชุมชน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการสำรวจความต้องการในการใช้สื่อ หนังสือ วัสดุอุปกรณ์การเรียน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปวีลักษณ์ หล่อพูลกิจสกุล (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาเขตดินแดง ได้เสนอความคิดเห็นไว้ว่าแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียน ต้องมีการ จัดสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กให้สะอาด เหมาะสม ควรจัดหาสื่อการเรียนการสอน ของเล่นเด็ก ที่ใช้เกี่ยวกับ ศูนย์เด็กให้เพียงพอและทันสมัยควรขยายห้องเรียนและจัดหาพื้นที่สำหรับเด็กได้ทำกิจกรรมตามความเหมาะสมและ สมควรตามวัยด้านความปลอดภัยของศูนย์ฯ ควรทำความสะอาดสภาพแวดล้อมภายนอกอาคารบริเวณทางเดินเพื่อ ป้องกันการเกิดโรคต่าง ๆ รวมถึงการจัดเตรียมห้องหรือมุมพยาบาลให้รองรับการให้บริการในศูนย์ฯ ควรจัดฝึกอบรม ให้ความรู้กับครูพี่เลี้ยงศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนเพื่อให้สามารถจัดเตรียมสื่อการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมที่ เหมาะสม ปลอดภัยกับเด็กมากที่สุด

2. ด้านกระบวนการดูแลจัดประสบการณ์เรียนรู้ และเล่น มีผลต่อการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสาร อารมณ์ จิตใจ และสังคม และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และการเป็นพลเมืองที่ดี เพื่อการเตรียม ความพร้อมในการเรียนรู้ในระดับต่อไป รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ และการเล่น เพื่อพัฒนาเด็กระดับปฐมวัยให้เป็นไปตามมาตรฐาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริม การจัดประสบการณ์การเรียนรู้โดยบูรณาการเทคนิคการสอนที่หลากหลาย วรณิภา เสาวพันธ์ (2559) ที่ได้ ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการนำเอาเทคนิควิธีการใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเด็ก และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตมี ตูจันดา (2557) เกี่ยวกับการบริหารงานของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ได้ให้ความคิดเห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมี การจัดการศึกษาให้เด็กได้รับการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และสติปัญญา ตามวัย รองลงมา คือ กิจกรรมที่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการมีการสอดแทรกการพัฒนาทางอารมณ์ จิตใจ และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อยู่เสมอ การจัดกิจกรรมประจำวันของศูนย์มีการส่งเสริมจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์แก่เด็กอย่างเหมาะสม และศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมให้เด็กสามารถช่วยเหลือตนเองได้อย่างเหมาะสมกับวัย เนื่องจากเด็กวัยนี้ มีควรให้ความสำคัญต่อการสร้างประสบการณ์ที่ได้จากการเรียนรู้โดยตรงผ่านการใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 โดย กิจกรรมการเล่นและจิตใจ สังคมและสติปัญญา โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ความสนใจ ความต้องการ และความสามารถของเด็กแต่ละคน โดยบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องให้โอกาสเด็กได้ช่วยเหลือตนเองใน

กิจกรรมประจำวันส่งเสริมให้เด็กได้พัฒนาเต็มศักยภาพ ผ่านกิจกรรมที่เหมาะสมกับวัย ให้เด็กได้มีโอกาสสร้างจินตนาการ มีความคิดสร้างสรรค์ ทดลองและคิดแก้ปัญหาได้เอง สอดคล้องกับการศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก:องค์ประกอบของท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ของเกษม พงษ์เดช (2558) เกี่ยวกับการบริหารการจัดประสบการณ์ด้านทักษะและการเรียนการสอนที่ดีเป็นไปตามมาตรฐานของผู้ดูแลเด็กเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยมุ่งเน้นให้ครูปฏิบัติในเรื่องการศึกษาหลักสูตร คู่มือแนวทางการสอน เน้นปฏิบัติให้นักเรียนปฏิบัติได้จริง และสร้างเสริมลักษณะนิสัยให้สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่น ที่ต้องมีการสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรม ในระหว่างที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนเพื่อปลูกฝังวิถีการเป็นพลเมืองที่ดีให้แก่เด็ก และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ มัณฑนา นิตะอินทร์ (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดอุบลราชธานี ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้กับเด็กเล็กโดย มีการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ครอบคลุมกับการกลุ่มสาระการเรียนรู้จัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัยและประสบการณ์ของเด็ก เพื่อให้เด็กเล็กที่มีประสบการณ์หรือได้รับการเลี้ยงดูจากทางบ้านที่แตกต่างกันให้สามารถเรียนได้เต็มศักยภาพของตนเองให้มากที่สุด และสามารถร่วมกิจกรรมต่างๆ กับเด็กคนอื่นได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านคุณภาพเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กมีการส่งเสริมเด็กให้มีพัฒนาการสมวัยโดยรวม 5 ด้าน ประกอบด้วยการพัฒนาการกล้ามเนื้อมัดเล็ก กล้ามเนื้อมัดใหญ่ เด็กมีสติปัญญาสมวัย มีพัฒนาการด้านการรับรู้ และเข้าใจภาษา สามารถช่วยเหลือตนเอง และเข้าสังคมได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ โสภิตา สารภี (2558) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตากตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์ประกอบส่วนท้องถิ่นในการบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็ก พบว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการกำหนดหลักสูตรพัฒนาเด็กเล็ก โดยกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ สาระการเรียนรู้รายปี การจัดประสบการณ์ การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การประเมินพัฒนาสื่อ และแหล่งเรียนรู้รวมทั้งการจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ต้องมีการเน้นให้สอดคล้องกับการอบรมเลี้ยงดูส่งเสริมพัฒนาการเด็กเล็กอายุ 2-5 ปี ได้พัฒนาทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาตามวัยและความสามารถของเด็ก โดยหลักสูตรต้องตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจและธรรมชาติของเด็กในแต่ละวัยด้วย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วันเพ็ญ กงเพชร (2559) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสือโก้ก อำเภอปทุม จังหวัดมหาสารคาม ว่าการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องเป็นสถานที่บริหารดูแลเด็กที่มีการจัดการลักษณะเฉพาะ ช่วยแบ่งเบาภาระการดูแลเด็กของผู้ปกครองเด็กเล็กและส่งเสริมต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของเด็กใน การรับรู้ และเข้าใจภาษา สามารถช่วยเหลือตนเอง และเข้าสังคมได้พร้อมทั้งมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในแนวทางที่ถูกต้อง รองลงมา คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงของเด็ก โดยบันทึกเด็กเป็นรายบุคคล ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฝึกให้เด็กมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ที่สมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ฝึกให้เด็กมีจินตนาการ ความคิดสร้างสรรค์ที่สมวัย และ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฝึกให้เด็กสามารถเล่น และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เด็กสามารถเป็นผู้นำผู้ตามได้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรชนก เพ็ญคำ (2559) เกี่ยวกับการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าดอกไม้ จังหวัดมหาสารคามในด้านการบริหารจัดการศูนย์เด็กเล็ก จะต้องมีการประเมินอาหารกลางวันและนอนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อดูแลสุขภาพ ร่างกายที่ต้องอยู่ในภาวะหรือเกณฑ์มาตรฐานของการเจริญเติบโตของเด็กให้สมวัย สมส่วน และต้องจัดสรรพื้นที่สำหรับทำกิจกรรมที่

ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ของเด็กให้ถูกสุขลักษณะอยู่ห่างจากแหล่งอบายมุข ฝุ่นละออง กลิ่น เสียงที่รบกวน เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนและเพียงพอกับจำนวนเด็กภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปิดกรอบอัตรากำลังเพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนเด็ก และมีการจัดการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ชุมชน ครู หน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ในรูปแบบของคณะกรรมการเพื่อให้คอบยให้คำแนะนำในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โครงการพัฒนาต่าง ๆ ตามแผนพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตามมาตรฐานของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ด้านกระบวนการดูแลจัดประสบการณ์ เรียนรู้และเล่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการส่งเสริมการจัดประสบการณ์เรียนรู้โดยมีเทคนิคการสอนที่หลากหลาย มีการวัดผลประเมินผลให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน และมีการส่งเสริมและพัฒนาด้านร่างกาย เช่น กิจกรรมกีฬา กิจกรรมกลางแจ้ง ศิลปะ ดนตรี และความสนใจตามความถนัดของเด็ก

3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรฝึกให้เด็กมีจิตนาการด้านความคิดสร้างสรรค์ และสามารถเล่นและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ เด็กสามารถเป็นผู้นำ ผู้ตาม และมีความกล้าแสดงออก โดยสอดแทรกคุณธรรมและจริยธรรมระหว่างการทำกิจกรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ตามมาตรฐานแผนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อมุ่งสู่ศตวรรษที่ 21

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้นักศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษามหาบัณฑิต และดุขฎิบัณฑิต นายประหยัด ทัพธานี ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลดงมหาวัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และนายบุญญฤทธิ์ आयูยืน ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลเหล่า่างว อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักวิชาการศึกษา ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา ครู ผู้ดูแลเด็ก ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ที่ได้อนุเคราะห์ และให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุก ๆ ท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยให้ผู้วิจัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. กระทรวงมหาดไทย.
- เกษม พงษ์เดช. (2558). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ปวีลักษณ์ หล่อพุดกิจสกุล. (2560). **แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กก่อนวัยเรียนกรุงเทพ :กรณีศึกษาเขตดินแดง**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาและการจัดการเมืองวิทยาลัยพัฒนามหานคร, มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช.
- มัทนา นิตะอินทร์ และอนุศักดิ์ เกตุศิริ. (2557). **สภาพและปัญหาการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี**.วารสารบริหารการศึกษาบัณฑิต ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. หน้า 130-142.
- รัศมี ตูจินดา. (2557). **การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- วรรณิภา เสาวพันธ์. (2559). **การบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์**. การประชุมวิชาการและเสนอ ผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัยใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน 17 มิถุนายน 2559 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา หน้า 755-762
- วันเพ็ญ กงเพชร. (2558). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสี่กั๊ก อำเภอวาปีปทุม จังหวัดมหาสารคาม**. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ปีที่ 5 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม- ธันวาคม 2559 ,หน้า 38-48.
- วารสารการศึกษาไทย. **การกระจายอำนาจการศึกษาสู่ท้องถิ่น**.วารสารการศึกษาไทย ปีที่ 5 ฉบับที่ 5 ประจำเดือนพฤศจิกายน 2551.สืบค้นวันที่ 28 กรกฎาคม 2562.จากhttp://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID =17360&Key=news_research.
- ศิริจรรยา เชื้อปิงและ สมชาย บุญศิริเกสัช. (2558). **การจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลเมืองยาว อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง**. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมสัมมนาวิชาการการนำเสนอ งานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ (Proceedings) เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 15. หน้า 1379-1388.
- โสภิตา สารภี .(2558). **การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลเมืองตาก ตามเกณฑ์มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. บทความสาระนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการปกครองส่วนท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- อรชนก เพียรคำ. (2559). การพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเหล่าดอกไม้ จังหวัดมหาสารคาม. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8. หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อโณทัย ทองเจิม. (2558). ความต้องการของชุมชนในการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยกรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล บางเหริยง อำเภอทับปุด จังหวัดพังงา. บัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น.



การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

School-Based Management for Local Development Model of School Under Chiangmai Provincial Administrative Organization

นรรณฉวรรณ หมอเก่ง^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Nantawan Morkeng^{1*} and Suothorn Klai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และเพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้ประชากรที่เป็นผู้บริหาร 23 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 176 คน รวมทั้งสิ้น 199 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าความถี่

จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษาในระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคมนในท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย อยู่ในระดับมาก

จากสภาพปัญหา พบว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการจัดประชุมช่วงเย็น หรือช่วงวันหยุดราชการ รวมทั้งควรมีการเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารจากการเชิญด้วยหนังสือเชิญเป็นการที่ผู้บริหารหรือคณะครูไปพบและเชิญประชุมด้วยตนเองมากขึ้น และจัดครู บุคลากรทางการศึกษา หรือเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาเข้าร่วมเป็นเลขานุการเพื่อบันทึกการประชุมทุกครั้ง ด้านการศึกษาในระบบ ควรมีการประเมินโดยการส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีการอบรมและพัฒนาหลักสูตรทุก ๆ ปีการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบ ควรมีการเฉลี่ยรายหัวของบุคลากรเพื่อให้สามารถเบิกค่าเดินทาง ค่าลงทะเบียนอบรม และใช้สิทธิ์ของตนไม่เกินกว่างบประมาณที่มีต่อคน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งต่างต้นสังกัดและอยู่บริเวณใกล้กับสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ มีภูมิสำเนาใกล้เคียงดำเนินการเป็นเบื้องต้น เพื่อลดการโยกย้ายและความไม่ต่อเนื่องของงาน ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ควรมีการสำรวจและทำตารางการใช้สื่อและแหล่ง

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61500686@up.ac.th

ทรัพยากรในพื้นที่ในรูปแบบของปฏิทินประจำปี มีการสร้างเครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบของการติดตามแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น และด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคนในท้องถิ่น ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนสม่ำเสมอ การลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้าน การเข้าร่วมการประชุมของหมู่บ้าน การส่งเสริมให้มีการต่อยอดผลผลิต เช่นการแปรรูปผลิตภัณฑ์

จากการศึกษาได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควรมีการประชุมคณะกรรมการอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีหรือกลยุทธ์การธำรงรักษาไว้ ซึ่งการบวนการบริหารที่มีคุณภาพ และพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในทัศนะของ ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ศึกษาเกี่ยวกับประชากรที่มีจำนวนมากขึ้น โดยศึกษาในโรงเรียนหลาย ๆ แห่ง เข้าถึงผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น อย่างจริงจัง และส่งเสริมความรู้ด้านวิสาหกิจแก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง อย่างจริงจังให้เกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง ก่อนการลงทุน ก่อนการใช้งบประมาณ เพื่อป้องกันการสูญเปล่า หรือได้ผลตอบแทนไม่ดีเท่าที่ควร

คำสำคัญ: การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน การพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา

Abstract

This study aims to study School-Based management for local development model of school under Chiangmai provincial administrative organization and to study problems and recommendations for using as School-Based management for local development model of school under Chiangmai provincial administrative organization. The population group used the 23 administrators, 176 teachers and educational personnel, amount 199 persons. The tools for this research are surveys, check-list and the rating scale for statistic analysis including percentage, arithmetic average, standard deviation and frequency.

The results of this study had been found that the educational institutions under the Chiang Mai provincial administrative organization control has been used as the local development center in 5 aspects. The overall performance was at a high level. The following aspect sequences from the highest performance to the lowest performance thus the strength enhancement of the basic education institution committee, the formal education, the non-formal education, the community enterprise establishing and the informal education.

Since the conditions, problems and obstacles studies had been found that the strength enhancement of the basic education institution committee should arrange the meeting in the evening or on the public holiday and the meeting invitation should be change from sending letter invitation to inviting in person by the school principle or teachers. There are the meeting secretaries that be provided by the education institution. In the formal education aspect should be evaluated by the sending E-letter and holding annual seminars or trainings for developing the curriculum. In case of non-formal education, the mean costs of transportation and course registration per person to limit the expense and to provide more opportunities for personnel to access for the seminars in different fields nearby the school and to decrease displacing and discontinuity. The survey and the media accessibility schedule in yearly calendar should be provided for the informal education for the communication network that can be

followed up in online media. Moreover, the community enterprise establishing should train and educate people in community regularly such as visiting the local at their place, joining the community meeting, supporting the community product extension as product transformations.

From the study received suggestions as follow strengthening the basic education committee should have a regular committee meeting and continuously, The School administrators must find methods or strategies to maintain quality administration and develop management styles continuously, there should be research about the guidelines for school development in the viewpoint of parents, local leaders. There was a study and research about the development of other educational institutions, the educational institutions that affect the efficiency of school management. Study with a growing population by studying in many schools, reaching out to parents and local leaders seriously and promote enterprise knowledge to students, teachers, administrators, and parents seriously to make clear understanding before investing before using the budget for prevent waste or the return is not as good as it should be.

Keywords: School-Based Management, Local Development Model of School

บทนำ

จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ที่กำหนดไว้ใน มาตรา 289 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิที่จะจัดการศึกษาอบรม และการฝึกอาชีพตามความเหมาะสมและ ตามความต้องการภายในท้องถิ่น และเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอบรมของรัฐ โดยคำนึงถึง ความสอดคล้องกับมาตรฐานและระบบการจัดการศึกษาของชาติ และคำนึงถึงการบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น รวมถึงพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 หมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 2 ว่าด้วยการบริหารและการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 ได้กำหนดให้ “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษา ในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น” และ มาตรา 42 ได้กำหนดว่า “ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 3 รูปแบบ ได้แก่ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเริ่มต้นมาจากส่วนราชการระดับกอง คือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2547 มีโครงสร้างส่วนราชการภายใน แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารการศึกษา 2 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอนด้านการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 หลังจากนั้นโครงสร้างระดับกองไม่สามารถรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ซึ่งมีความหลากหลาย ความสลับซับซ้อนและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมาก จึงทำให้มีการเสนอขอยกระดับฐานะส่วนราชการจากระดับกองเป็นระดับ สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามประกาศองค์การบริหารส่วนจังหวัด

เชียงใหม่ เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม พ.ศ. 2555 โดยความเห็นชอบตามมติคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (กจจ. เชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ 8/2554 เมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2554 และมติคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.) ในการประชุมครั้งที่ 9/2555 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 2555 หลังจากนั้นทางสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมได้มีการรับโอนย้ายโรงเรียนในสังกัดสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เข้ามาอยู่ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ และได้มีโรงเรียนประสงค์ที่เข้าร่วมการโอนย้ายจำนวน 4 โรงเรียนดังนี้ 1.โรงเรียนแม่อาววิทยาคม อำเภอแม่อาว รับโอนเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2549 2.โรงเรียนบ้านแม่อนฮีเหล็ก อำเภอฝาง รับโอนเมื่อวันที่ 15 ธันวาคม 2549 3.โรงเรียนต้นแก้วผดุงพิทยาลัย อำเภอหางดง รับโอนเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2551 4.โรงเรียนบ้านศาลา อำเภอแม่ริม รับโอนเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2557 โดยมีการใช้หลักการจัดการศึกษาตามองค์ประกอบของท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อความเป็นเอกภาพของชาติ มีจุดหมายและมาตรฐานการเรียนรู้เป็นเป้าหมายสำหรับพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติ และคุณธรรมบนพื้นฐานของความเป็นไทยควบคู่กับความเป็นสากล การจัดการศึกษาเพื่อปวงชนที่ประชาชนทุกคนมีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาคและมีคุณภาพ การจัดการศึกษาที่สนองการกระจายอำนาจให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการของท้องถิ่น การจัดการศึกษาที่มีโครงสร้างยืดหยุ่นทั้งด้านสาระการเรียนรู้ เวลาและการจัดการเรียนรู้ การจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การจัดการศึกษาสำหรับการศึกษาในระบบครอบครัวทุกกลุ่มเป้าหมาย สามารถเทียบโอนผลการเรียนรู้ และประสบการณ์ และการจัดการศึกษาที่จะให้เป็น โรงเรียนแห่งการคิด หรือ Thinking School ครอบคลุมทุกชั้นเรียนและทั่วทั้งโรงเรียน

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (2558) แนวความคิดพื้นฐานเรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (School Based Management for Local Development: SBMLD) มีจุดเริ่มต้นจากแนวคิดที่ว่า “การจัดการศึกษาต้อง นำไปสู่การเป็นคนดี มีอาชีพสุจริตเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข” ทั้งสังคมไทยและ สังคมโลก ไม่ใช่เป็นการจัดการศึกษาไปเพื่อมุ่งเน้นให้ผู้เรียนทุกคนมีความเป็นเลิศทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียวเพราะโดยธรรมชาติแล้ว มนุษย์แต่ละคนจะมีศักยภาพหรืออัจฉริยภาพที่แตกต่างกัน การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้เรียนทุกคนมีความเป็นเลิศทางวิชาการแต่เพียงอย่างเดียว เป็นการจัดการศึกษาที่ไม่สอดคล้องกับหลักธรรมชาติในความเป็นจริงของมนุษย์ เพราะเป็นการจัดการศึกษาที่ตั้งอยู่บนฐานความคิดที่ว่า “มนุษย์ทุกคนมีศักยภาพหรืออัจฉริยภาพไม่แตกต่างกัน” หากได้รับการพัฒนาเหมือนกันก็จะมีความเป็นเลิศในด้านที่ได้รับการพัฒนานั้นได้ การจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการแต่เพียงอย่างเดียวจึงเป็นการจัดการศึกษาที่ตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะกลุ่มผู้เรียนที่มีศักยภาพหรืออัจฉริยภาพด้านวิชาการแต่เพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเพื่อตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้เรียนที่มีศักยภาพหรืออัจฉริยภาพด้านอื่น ๆ ทำให้ผู้เรียนกลุ่มนี้ไม่ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและถูกบังคับให้เรียนรู้เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ ซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยากหรืออาจเป็นไปได้เท่ากับเป็นการทำร้ายกลุ่มผู้เรียนที่มีศักยภาพหรืออัจฉริยภาพด้านอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ด้านวิชาการ เพราะกลุ่มผู้เรียนเหล่านี้จะไม่มีความเป็นเลิศในด้านใดทั้งสิ้น เมื่อจบการศึกษาขั้นพื้นฐานไปแล้วและไม่มีโอกาสได้เรียนต่อจะทำให้ไม่มีความรู้ที่จะนำไปใช้ในการประกอบอาชีพได้ กลายเป็นแรงงานไร้ฝีมือ ประกอบกับผู้เรียนของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่มีฐานะยากจน มักไม่มีโอกาสได้เรียนต่อ ดังนั้นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนทุกคน เพื่อให้ผู้เรียนได้ค้นพบศักยภาพหรืออัจฉริยภาพของตนเอง เพื่อที่จะได้ทำการพัฒนาให้มีความเป็นเลิศตามศักยภาพหรือ อัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคลสู่ความเป็นเลิศต่อไป นอกจากนี้

โรงเรียนซึ่งเป็นสถานศึกษาที่จัดการศึกษาในระบบ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานยังมีทรัพยากรสำหรับใช้ในการจัดการศึกษาเป็นจำนวนมาก แต่ใช้ทรัพยากรดังกล่าวอย่างไม่คุ้มค่า กล่าวคือ โรงเรียนใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จัดการศึกษาในระบบแต่เพียงอย่างเดียว ทั้ง ๆ ที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 15 ให้สิทธิแก่สถานศึกษาในการจัดการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยด้วย ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนใน ท้องถิ่นในระดับใด ระดับหนึ่ง หรือทุกระดับ ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายใน ท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 41 จึงควรใช้โรงเรียนในสังกัดเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นด้วยการจัดการศึกษาตลอดชีวิตให้ เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้เต็มตามศักยภาพตลอดชีวิตตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 8(1) โดยการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ (Formal Education) การศึกษานอกระบบ (Nonformal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) อันจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นเป็นคนดี มีอาชีพสุจริตสามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข โดยไม่ต้องอพยพย้ายถิ่นฐานไปทำงานในเมืองใหญ่หรือเมืองอุตสาหกรรม ไม่ต้องทิ้งให้เด็กและคนชราอยู่ในท้องถิ่นตามลำพัง ครอบครัวขาด ความอบอุ่น ชุมชนท้องถิ่นขาดความเข้มแข็ง ไม่มีพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าได้ การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นได้มีแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ด้านเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สามารถเข้ามามีบทบาทในการจัดการศึกษาของโรงเรียนได้อย่างแท้จริงทั้งนี้เพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนสามารถแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ด้านจัดการศึกษาในระบบ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีและได้รับการพัฒนาหรือส่งเสริมให้มีความเป็นเลิศตามอัจฉริยภาพของผู้เรียนแต่ละคน จนสามารถนำไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้ ด้านจัดการศึกษานอกระบบ โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ตามความต้องการของเด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นเพื่อให้มีทักษะชีวิตและมีอาชีพที่สามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นอย่างมีความสุข ด้านจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยการส่งเสริม สนับสนุนให้โรงเรียนจัดหาแหล่งเรียนรู้ที่ หลากหลายตามความต้องการของเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้เด็กเยาวชน และประชาชนได้เรียนรู้ตามความต้องการและตามศักยภาพของแต่ละบุคคล จนสามารถนำไปประกอบอาชีพและสามารถดำรงชีวิตอยู่ในท้องถิ่นได้อย่างมีความสุข ด้านสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคนในท้องถิ่น ด้วยการดำเนินการจัดตั้งกิจการของชุมชนที่เกิดจากการรวมตัวกันของประชาชนในท้องถิ่น ดำเนินการประกอบธุรกิจร่วมกัน นำไปสู่การสร้างรายได้และการพึ่งพาตนเองของครอบครัวและชุมชนได้อย่างเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบต่อไป

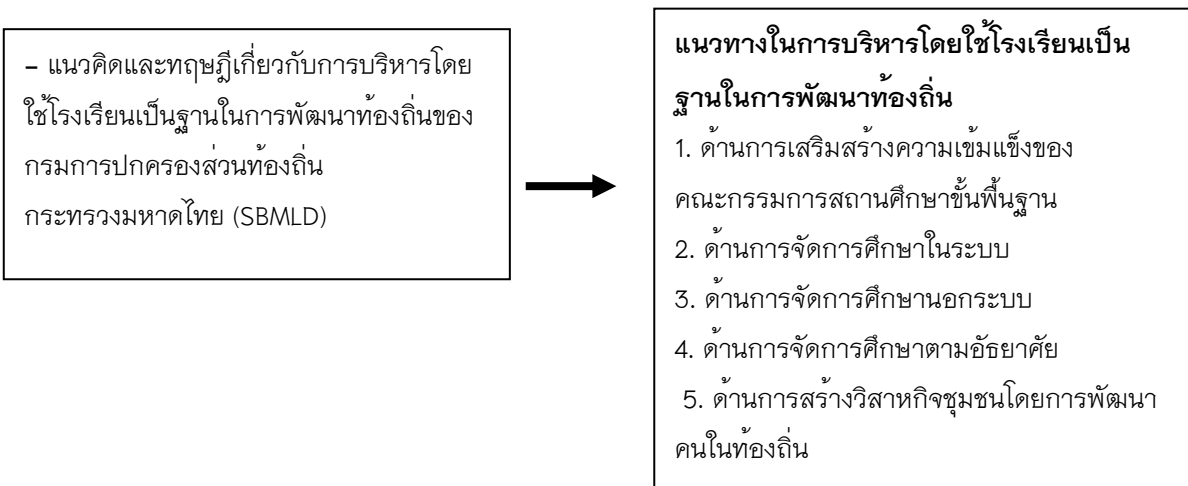
ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูได้นำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาและตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นในการจัดการศึกษาในระบบ ที่จะมีส่วนช่วยให้การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต อีกทั้งโรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และที่สำคัญ ถ้าโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่ดีจะเป็นการส่งเสริม การจัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาแนวทางสำคัญในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ขึ้นเพื่อกำหนดแนวปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายของการบริหารงานโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นและปรับปรุง พัฒนากิจกรรม โครงการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพของการบริหารโรงเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวทางในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากหนังสือ กระทรวงมหาดไทย, 2561 ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาค้นคว้าดังภาพต่อไปนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยทำการกำหนดประชากรจากผู้บริหารและครูในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 199 คน โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 23 คน

กลุ่มที่ 2 ครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ รวมทั้งสิ้น 176 คน

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

ผู้วิจัยทำการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยจำนวน 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสัมภาษณ์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

ชุดที่ 2 แบบสอบถามใช้สำหรับครู โดยใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า โดยใช้วัดระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาในระบบ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคนในท้องถิ่น มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้ องค์ประกอบคือ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการจัดการศึกษาในระบบ ด้านการจัดการศึกษานอกระบบ ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคนในท้องถิ่น โดยละเอียด เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือ

2 ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงความเหมาะสมให้ครอบคลุมเนื้อหา

3 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน คือ

3.1 ดร.ณัฐภูมิ สัพโส อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

3.2 นางสาววรรณศรี ปัญญาประชุม ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

3.3 นางธัญวรัตน์ โยธา ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านแม่อนขี้เหล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงของเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้แบบวัดดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC.) ค่า IOC ที่ได้จากแบบสอบถาม = 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงไปทดลองใช้ (try out) กับครูจำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรในพื้นที่ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์ (Alpha-Coefficient) ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

3.4 นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้งและจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ขอหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสำนักการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่

2 เมื่อได้รับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา จึงนำหนังสือส่งเพื่อขอความร่วมมือไปยัง ผู้อำนวยการสำนักการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทั้งแบบสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถาม

3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีแบบสอบถามจำนวน 199 ชุด ใช้กับประชากรได้รับกลับคืนมาจำนวน 199 ชุด คิดเป็น 100%

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามมาวิเคราะห์และดำเนินการเป็นลำดับดังนี้

1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้บริหารสถานศึกษาและครูโดยใช้ความถี่ ร้อยละ

2 นำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามการประเมินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.มาเทียบเกณฑ์ ของบุญชม ศรีสะอาด (2545) แปลความ 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

4 แบบสัมภาษณ์การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่.เป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ (N=23) พบว่า

1. ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 สถานศึกษามีการดำเนินการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไปจนถึงรับทราบผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา

1.3 มีการรายงานผลการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ

2. ด้านการศึกษาในระบบ

2.1 สถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านเกณฑ์ของ สมศ. ในระดับก่อนประถมศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

2.2 สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ

2.3 สถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านเกณฑ์ของ สมศ. ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจากหน่วยงานต้นสังกัด

3. ด้านการศึกษาจากระบบ

3.1 ผู้เข้ารับการฝึกอบรมผ่านการอบรมร้อยละ 80 มีความรู้ เกิดทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรม

3.2 สถานที่/ วัสดุ/ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติเพียงพอต่อการใช้งาน

3.3 ผู้บริหารมีการวัดผล ประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม พัฒนาสมรรถนะของตนเอง

4. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เข้าแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียน เช่น กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ การติดต่อประสานเพื่อจัดส่งเด็ก เยาวชนและประชาชนท้องถิ่นเข้ารับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และมีการติดตามผลลัพธ์ว่ากลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ไปประกอบอาชีพ

4.2 ผู้บริหารและครูมีการติดตาม ดูแลให้กลุ่มเป้าหมาย เด็ก เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นเข้ารับความรู้จากแหล่งเรียนรู้

4.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เช่น รายชื่อแหล่งเรียนรู้ รายชื่อผู้ติดต่อประสานงานของแหล่งเรียนรู้ ฯลฯ

5. ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคคนในท้องถิ่น

5.1 ผลจากการเรียนรู้สามารถนำไปจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม

5.2 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วมของวิสาหกิจชุมชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

5.3 ผู้เรียน เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นสามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้

5.4 สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการขับเคลื่อนวิสาหกิจชุมชน

5.5 มีการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาบุคคลในท้องถิ่น

จากผลวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.37$) รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษาในระบบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$) รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชน โดยการพัฒนาคคนในท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.88$) ตามลำดับ

ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า

1. ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 สถานศึกษามีการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ ช่วงเวลาในการประชุมไม่ตรงกันด้วยความแตกต่างทางด้าน การประกอบอาชีพ แนวทางในการแก้ไขคือ จัดการประชุมช่วงเย็น หรือช่วงวันหยุดราชการ

1.2 คณะกรรมการสถานศึกษาฯ มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมไปจนถึงรับทราบผลการดำเนินงานประจำปีของสถานศึกษา ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ ขาดการประสานงานจึงทำให้ความเข้าใจไม่ตรงกัน แนวทางในการแก้ไขคือ เปลี่ยนช่องทางการสื่อสารจากการเชิญด้วยหนังสือเชิญเป็นการที่ผู้บริหารหรือคณะครูไปพบและเชิญประชุมด้วยตนเองมากขึ้น

1.3 สถานศึกษามีการรายงานผลการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาฯ ให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ ขาดการบันทึกการประชุมที่เป็นปัจจุบันและผู้บันทึกไม่มีความรู้เท่าที่ควรแนวทางในการแก้ไขคือ จัดครู หรือเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาเข้าร่วมเป็นเลขานุการเพื่อบันทึกการประชุมทุกครั้ง

2. ด้านการศึกษาในระบบ

2.1 สถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านเกณฑ์ของ สมศ. ในระดับก่อนประถมศึกษา จากหน่วยงานต้นสังกัด ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ บางโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานต้นสังกัดแนวทางในการแก้ไขคือ การประเมินด้วยการส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

2.2 สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ การพัฒนาหลักสูตรไม่เป็นปัจจุบัน แนวทางในการแก้ไขคือ มีการอบรมและพัฒนาหลักสูตรทุก ๆ ปีการศึกษา

2.3 สถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านเกณฑ์ของ สมศ. ในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากหน่วยงานต้นสังกัด พื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานต้นสังกัด แนวทางในการแก้ไขคือ การประเมินด้วยการส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์

3. ด้านการศึกษานอกระบบ

3.1 ผู้บริหารและครูผ่านการอบรมร้อยละ 80 มีความรู้ เกิดทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรม ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ การบริหารจัดการด้านงบประมาณ แนวทางในการแก้ไขคือ เสนอรายชื่อของบุคลากรเพื่อให้สามารถเบิกค่าเดินทาง ค่าลงทะเบียนอบรม และใช้สิทธิ์ของตนไม่เกินกว่างบประมาณที่มีต่อคน

3.2 สถานที่/ วัสดุ/ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ พื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานต้นสังกัด แนวทางในการแก้ไขคือ เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าอบรมกับหน่วยงานอื่นๆ ซึ่งต่างต้นสังกัดและอยู่บริเวณใกล้กับสถานศึกษา

3.3 สถานศึกษามีการวัดผลประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ ความไม่ต่อเนื่องในการวัดผลประเมินผล แนวทางในการแก้ไขคือ จัดบุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ มีภูมิสำเนาใกล้เคียงดำเนินการเป็นเบื้องต้น เพื่อลดการโยกย้าย และความไม่ต่อเนื่องของงาน

4. ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย

4.1 สถานศึกษามีการส่งเสริมให้เข้าแหล่งเรียนรู้ เช่น กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ การติดต่อประสานเพื่อจัดส่งเด็ก เยาวชนและประชาชนท้องถิ่นเข้ารับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และการติดตามผลสัมฤทธิ์ว่ากลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ไปประกอบอาชีพ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ การเข้าใช้ทรัพยากรหรือแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ แนวทางในการแก้ไขคือ สำรวจและทำตารางการใช้สื่อและแหล่งทรัพยากรในพื้นที่ในรูปแบบของปฏิทินประจำปี

4.2 สถานศึกษามีการติดตาม ดูแลให้กลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นเข้ารับ ความรู้จากแหล่งเรียนรู้ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ การย้ายสถานศึกษา การจบการศึกษา และย้ายภูมิลำเนาทำให้ บางคนยากต่อการติดตาม แนวทางในการแก้ไขคือ การสร้างเครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบของการติดตาม แบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น

4.3 สถานศึกษามีการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ เช่น รายชื่อแหล่งเรียนรู้ รายชื่อผู้ติดต่อ ประสานงานของแหล่งเรียนรู้ ฯลฯ การเข้าใช้ทรัพยากร หรือแหล่งเรียนรู้ในพื้นที่ แนวทางในการแก้ไขคือ สำรวจและ ทำตารางการใช้สื่อและแหล่งทรัพยากรในพื้นที่ ในรูปแบบของปฏิทินประจำปี

5. ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคนในท้องถิ่น

5.1 ผลจากการเรียนรู้ของนักเรียนและคนในชุมชน สามารถนำไปจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน ปัญหาที่ พบในสถานศึกษาคือ การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนเป็นเรื่องที่ชุมชนเข้าถึงยากเพราะขาดความรู้ แนวทางในการแก้ไขคือ มี การจัดอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนสม่ำเสมอ

5.2 สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างหลากหลาย โดยใช้หลักการการมีส่วนร่วม ของวิสาหกิจชุมชนในท้องถิ่นเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ ความห่างการ ประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชน แนวทางในการแก้ไขคือ การลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้าน การเข้า ร่วมการประชุมของหมู่บ้าน

5.3 ผู้เรียน เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น สามารถนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้ ปัญหา ที่พบในสถานศึกษาคือ ความต่อเนื่องของการประกอบอาชีพ แนวทางในการแก้ไขคือ การส่งเสริมให้มีการต่อยอด ผลผลิต เช่นการแปรรูปผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการประชุมคณะกรรมการ อยู่เป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง เพื่อความต่อเนื่องในการประสานงาน การเข้าถึงการทำงานของโรงเรียน และความ สะดวกในการติดตามงานระหว่างกัน
2. สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมช่วงเย็น หรือช่วงวันหยุดราชการ เพื่อจะได้ไม่กระทบต่อการ ประกอบอาชีพ และเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีหรือกลยุทธ์การดำรงรักษาไว้ ซึ่งการบวนการบริหารที่มีคุณภาพ และ พัฒนารูปแบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง
4. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาด้านอื่นๆ ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา
5. สถานศึกษาควรเข้าถึงผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น อย่างจริงจัง
6. สถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ด้านวิสาหกิจแก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง อย่างจริงจังให้เกิด ความเข้าใจแจ่มแจ้ง ก่อนการลงทุน ก่อนการใช้งบประมาณ เพื่อป้องกันการสูญเปล่า หรือได้ผลตอบแทนไม่ดี เท่าที่ควร

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหาร พบว่า มากที่สุดเป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 43.48 และเพศหญิง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 56.52 ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 52.17 รองลงมา คือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 39.13 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 69.57 รองลงมาคือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 30.43 ประสบการณ์ในการสอน 11 ปีขึ้นไป มากที่สุด คือ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 82.60 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ในการสอน 5-10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการวิจัยในครั้งนี้ สรุปได้ว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องการจัดสัมมนาหรือฝึกรอบเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ควร จัดการประชุมช่วงเย็น หรือช่วงวันหยุดราชการ เพิ่มช่องทางการสื่อสารจาการเชิญด้วยหนังสือเชิญเป็นการที่ผู้บริหารหรือคณะครูไปพบ การศึกษาในระบบสถานศึกษาได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านเกณฑ์ของ สมศ. ในระดับก่อนประเมินศึกษา จากหน่วยงานต้นสังกัด ปัญหาที่พบในสถานศึกษา คือ บางโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานต้นสังกัด แนวทางในการแก้ไขคือ การประเมินด้วยการส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีการอบรมและพัฒนาหลักสูตรทุก ๆ ปีการศึกษา การศึกษานอกระบบ ผ่านการอบรมร้อยละ 80 มีความรู้ เกิดทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับจากการฝึกรอบ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ การบริหารจัดการด้านงบประมาณ แนวทางในการแก้ไขคือ เสนอรายการหัวของบุคลากรเพื่อให้สามารถเบิกค่าเดินทาง ค่าลงทะเบียนอบรม การศึกษาตามอัธยาศัยมีการส่งเสริมให้เข้าแหล่งเรียนรู้ เช่น กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่นเข้าใช้แหล่งเรียนรู้ การติดต่อประสานเพื่อจัดตั้งเด็ก เยาวชนและประชาชนท้องถิ่นเข้ารับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และดำเนินการติดตามผลลัพธ์ว่ากลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชน ประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ไปประกอบอาชีพ ควรสำรวจและทำตารางการใช้สื่อและแหล่งทรัพยากรในพื้นที่ ในรูปแบบของปฏิทินประจำปี การสร้างเครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบของการติดตามแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น การสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาด้านในท้องถิ่น ผลจากการเรียนรู้ สามารถนำไปจัดตั้งวิสาหกิจชุมชน ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนสม่ำเสมอ ความห่างไกลการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชน แนวทางในการแก้ไขคือ การลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้าน การเข้าร่วมการประชุมของหมู่บ้าน

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของครูผู้สอนและบุคลากร จากการศึกษาพบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 60.20 เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 39.80 ช่วงอายุมากที่สุดเป็นช่วง 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมาเป็นช่วง 41-50 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.60 ลำดับช่วง 20-30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 และน้อยที่สุดคือช่วง 51-60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 ระดับการศึกษามากที่สุดคือระดับปริญญาตรี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด 0-5 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมา 11 ปีขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และน้อยที่สุดคือ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.30

2.2 ความคิดเห็นของครู และบุคลากร จากการวิเคราะห์ผลของการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ รวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษาในระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการศึกษานอกระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคมนในท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการศึกษาตามอัธยาศัยอยู่ในระดับมากตามลำดับ

ปัญหาการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของ สถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากการตอบแบบสัมภาษณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในเรื่องของการจัดสัมมนาหรือฝึกอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงเวลาในการประชุมไม่ตรงกันด้วยความแตกต่างทางด้านการประกอบอาชีพ ควรมีการแก้ไขในเรื่องช่วงเวลาด้วยการจัดการประชุมช่วงเย็น หรือช่วงวันหยุดราชการ รวมทั้งควรมีการเปลี่ยนช่องทางการสื่อสารจากการเชิญด้วยหนังสือเชิญเป็นการที่ผู้บริหารหรือคณะครูไปพบและเชิญประชุมด้วยตนเองมากขึ้น และจัดครู บุคลากรทางการศึกษา หรือเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาเข้าร่วมเป็นเลขานุการเพื่อบันทึกการประชุมทุกครั้ง ด้านการศึกษาในระบบ ในเรื่องของการประเมินคุณภาพภายนอกผ่านเกณฑ์ของ สมศ. ในระดับก่อนประถมศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด ซึ่งบางโรงเรียนอยู่ในพื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานต้นสังกัด การพัฒนาหลักสูตรไม่เป็นปัจจุบัน ควรมีการแก้ไขด้วยการประเมินโดยการส่งหนังสืออิเล็กทรอนิกส์ มีการอบรมและพัฒนาหลักสูตรทุก ๆ ปีการศึกษา ด้านการศึกษานอกระบบ ในเรื่องของการอบรม การเกิดทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรม มักมีปัญหาด้านการบริหารจัดการด้านงบประมาณ สถานที่/ วัสดุ/ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติ ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ พื้นที่ห่างไกลจากหน่วยงานต้นสังกัด การวัดผลประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรม ปัญหาที่พบในสถานศึกษาคือ ความไม่ต่อเนื่องในการวัดผลประเมินผล ควรมีการแก้ปัญหาด้วยการเฉลี่ยรายหัวของบุคลากรเพื่อให้สามารถเบิกค่าเดินทาง ค่าลงทะเบียนอบรม และใช้สิทธิ์ของตนไม่เกินกว่างบประมาณที่มีต่อคน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าอบรมกับหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งต่างต้นสังกัดและอยู่บริเวณใกล้กับสถานศึกษา และส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในพื้นที่ มีภูมิสำเนาใกล้เคียงดำเนินการเป็นเบื้องต้น เพื่อลดการโยกย้าย และความไม่ต่อเนื่องของงาน ด้านการศึกษาตามอัธยาศัย ในเรื่องของการส่งเสริมให้เข้าแหล่งเรียนรู้ เช่น กิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น เข้าใช้แหล่งเรียนรู้ การติดต่อประสานเพื่อจัดส่งเด็ก เยาวชนและประชาชนท้องถิ่นเข้ารับความรู้จากแหล่งเรียนรู้ และการติดตามผลลัพธ์ว่ากลุ่มเป้าหมายเด็ก เยาวชน และประชาชนในท้องถิ่นได้นำความรู้ที่ได้รับจากแหล่งเรียนรู้ไปประกอบอาชีพ การย้ายสถานศึกษา การจบการศึกษา และย้ายภูมิลำเนาทำให้บางคนยากต่อการติดตาม ควรมีการแก้ปัญหาด้วยการสำรวจและทำตารางการใช้สื่อและแหล่งทรัพยากรในพื้นที่ในรูปแบบของปฏิทินประจำปี มีการสร้างเครือข่ายที่มีการติดต่อสื่อสารในรูปแบบของการติดตามแบบออนไลน์มากยิ่งขึ้น และด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคมนในท้องถิ่น ในเรื่องของผลจากการเรียนรู้ สามารถนำไปจัดตั้ง วิสาหกิจชุมชน การจัดตั้งวิสาหกิจชุมชนเป็นเรื่องที่ชุมชนเข้าถึงยากเพราะขาดความรู้ ระยะห่างของการประสานงานระหว่างสถานศึกษากับชุมชน รวมทั้งความต่อเนื่องของการประกอบอาชีพ ควรมีการแก้ปัญหาด้วยการจัดอบรมให้ความรู้แก่ชุมชนสม่ำเสมอ การลงพื้นที่ให้มากขึ้น เช่น การเยี่ยมบ้าน การเข้าร่วมการประชุมของหมู่บ้าน การส่งเสริมให้มีการต่อยอดผลผลิต เช่นการแปรรูปผลิตภัณฑ์

ข้อเสนอแนะการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการประชุมคณะกรรมการอยู่เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง เพื่อความต่อเนื่องในการประสานงาน การเข้าถึงการทำงานของโรงเรียน และความสะดวกในการติดตามงานระหว่างกัน สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมช่วงเย็น หรือช่วงวันหยุดราชการ เพื่อจะได้ไม่กระทบต่อการประกอบอาชีพ และเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีหรือกลยุทธ์การดำรงรักษาไว้ ซึ่งการบวนการบริหารที่มีคุณภาพ และพัฒนารูปแบบการบริหารอย่างต่อเนื่อง ควรมีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาในทัศนะของ ผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น มีการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการพัฒนาสถานศึกษาด้านอื่น ๆ ของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา ศึกษากับประชากรที่มีจำนวนมากขึ้น โดยศึกษาในโรงเรียนหลาย ๆ แห่ง เข้าถึงผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น อย่างจริงจัง และส่งเสริมความรู้ด้านวิชาชีพแก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง อย่างจริงจังให้เกิดความเข้าใจแจ่มแจ้ง ก่อนการลงทุน ก่อนการใช้งบประมาณ เพื่อป้องกันการสูญเปล่า หรือได้ผลตอบแทนไม่ดีเท่าที่ควร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ มีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณาและนำมาอภิปรายผลดังนี้

ด้านการเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า คณะกรรมการสถานศึกษาควรปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมีการประชุมอย่างต่อเนื่องในทุกภาคเรียนและมีการจัดสัมมนา ผูกอบรมให้ความรู้แก่คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และใช้การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา มีการกำกับติดตาม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุทธิพงษ์ จุฑาเทียบ (2545) ศึกษาเรื่อง การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานีผลการวิจัยพบว่า 1) คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความเห็นความเป็นไปได้ต่อการนำรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทเป็นหลักในการจัดการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านการศึกษาในระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการบริหารจัดการหลักสูตรมีการจัดอบรมตามที่สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา และมีวิทยากรประจำหลักสูตรการฝึกอบรม มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนที่ชัดเจน มีสถานที่ วัสดุอุปกรณ์การศึกษา มีการฝึกปฏิบัติได้มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล วราพันธุ์พิพิธ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับ ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า จุดเด่น คือการมีอำนาจตามกฎหมายในการจัดการศึกษาครอบคลุมทุกระดับ การกำหนดภาระงานในสถานศึกษามีกฎหมายรองรับอย่างชัดเจน ส่งเสริมให้บุคลากรเรียนต่อในระดับสูงขึ้น มีนโยบายการสร้างค่านิยมของบุคลากรในสถานศึกษา สนับสนุนให้มีระบบการเรียนการสอนแบบอิเล็กทรอนิกส์ และโอกาส คือ มีกฎหมายการกระจายอำนาจการจัดการศึกษา มีขอบเขตความรับผิดชอบต่อกลุ่มเป้าหมายชัดเจน มีข้อเสนอแนะแนวทางของนโยบายที่สำคัญ คือ ควรส่งเสริมการจัดรูปแบบการจัดการศึกษาท้องถิ่นแบบบูรณาการที่เน้น การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัดให้ความสำคัญกับการวางแผนพัฒนาสถานศึกษากระจาย อำนาจการสรรหาบุคลากรเขา ปฏิบัติงานไปยังสถานศึกษา สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เทคโนโลยีมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การจัดหลักสูตร

การศึกษาในระบบให้มีโปรแกรมอย่างหลากหลายมีแผนพัฒนาศักยภาพและวิชาชีพของบุคลากรอย่างเป็นระบบ สร้างวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม สำหรับเป็น แหล่งเรียนรู้ อบรม และพัฒนาการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวโน้มหรือ กระบวนทัศน์ใหม่ในการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21

ด้านการศึกษานอกระบบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านผู้ผ่านการอบรมร้อยละ 80 มีความรู้ เกิดทักษะและมีเจตคติที่ดีต่อเรื่องที่ได้รับจากการฝึกอบรม มีระดับสภาพการดำเนินงานต่ำสุด ด้านสถานที่/ วัสดุ/ อุปกรณ์การฝึกปฏิบัติ ซึ่งมีงบประมาณทรัพยากรสนับสนุนที่ชัดเจนเพียงพอ มีการบริหารจัดการหลักสูตรที่เหมาะสม และมีวิทยากรที่มาจากจากท้องถิ่นสนับสนุนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรีรัตน์ ชวนงู เหลือม (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตรตามแนวคิด SBMLD โรงเรียนหนองบัวพิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนดำเนินการจัดการเรียนการสอนด้วย วิธีการสอนที่หลากหลาย มีการเตรียมการสอนที่ดี การพัฒนาระบบการบริหาร หลักสูตรชัดเจนขึ้นโดยจัดในกรอบแนวคิด 4 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการมีส่วนร่วมโดย คณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (2) ด้านการจัดการศึกษาในระบบสำหรับนักเรียนในสถานศึกษา (3) ด้านการจัดการศึกษานอกระบบสำหรับเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป (4) ด้านการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยสำหรับเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างวิสาหกิจชุมชนโดยการพัฒนาคนในท้องถิ่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านผู้เรียน เด็ก เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น ได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัย ภาณุ อ่ำใหญ่ (2556) ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) พบว่า ปัจจัยทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น ได้แก่ ด้าน ความร่วมมือของชุมชน ด้านความสัมพันธ์ชุมชนของสถานศึกษา ด้านความพร้อมของสถานศึกษา ด้านความศรัทธา ของชุมชนต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานควรมีการประชุมคณะกรรมการ อยู่เป็นประจำ อย่างต่อเนื่อง เพื่อความต่อเนื่องในการประสานงาน การเข้าถึงการทำงานของโรงเรียน และความ สอดคล้องในการติดตามงานระหว่างกัน
2. สถานศึกษาควรมีการจัดการประชุมชว่ช่งเย็น หรือชว่ช่งวันหยุดราชการ เพื่อจะได้ไม่กระทบต่อการ ประกอบอาชีพ และเวลาของคณะกรรมการสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องหาวิธีหรือกลยุทธ์การอำรงรักษาไว้ ซึ่งการบวกรับบริหารที่มีคุณภาพ และ พัฒนารูปแบบการบริหารอย่างต่อเน่อง
4. สถานศึกษาควรเข้าถึงผู้ปกครอง ผู้นำท้องถิ่น อย่างจริงจัง
5. สถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้ด้านวิสาหกิจแก่นักเรียน ครู ผู้บริหาร และผู้ปกครอง อย่างจริงจังให้เกิด ความเข้าใจแจ่มแจ้ง ก่อนการลงทุน ก่อนการใช้งบประมาณ เพื่อป้องกันกาสรูญเปล่า หรือได้ผลตอบแทนไม่ ดีเท่าที่ควร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษากลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในพื้นที่สถานศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงใหม่ ในการพัฒนาสถานศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่นของสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จาก ผศ.ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส, นางสาววรรณศรี ปัญญาประชุม และนางธัญวรัตน์ โยธา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครู กลุ่มโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณ คุณแม่ สมาชิกทุกคนในครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีมาจากวิจัยฉบับนี้ ขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2558). **คู่มือประเมินการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (School-based Management for Local Development – SBMLD** กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

บุรฉัตร ชวนงูเหลือม. (2556). **การพัฒนาระบบการบริหารหลักสูตรตามแนวคิด SBMLD โรงเรียนหนองบัวพิทยาคม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา**.

พริ้มเพรา วราพันธุ์พิพิธ. (2556). **ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ภาณุ อ่ำใหญ่. (2556). **การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD)**. สุราษฎร์ธานี: องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุราษฎร์ธานี.

สุทธิพงษ์ จุฑาเทียบ. (2545). **การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานรูปแบบครูและชุมชนมีบทบาทเป็นหลัก ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.



การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่าย
พัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

School Administration According to Good Governance Principles of School
Administrators of Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network
Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang
Rai Primary Education Area 3

กาญจนา ชัดพูล^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Kanjana Kadpool^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน
จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหาร
สถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบล
บ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่
ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน โดยใช้ขนาด
ของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มี
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ผล
การศึกษา พบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่าย
พัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170072@up.ac.th



2. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลไม่แตกต่างกันทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this study were 1) To study the administration of the schools according to good governance principles of school administrators to perception of teachers under Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3 2) To compare the administration of school according to good governance principles of school administrators to perception of teachers under Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3, classification by work experience and the size of the school The samples used in this study are the teachers in school of Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3, total 103 teachers use proportional random sampling by using the school size as the basis for dividing The instruments used in the study were the 5 rating scales with discriminating power ranging 0.67–1.00 and a confidence value equivalent to .92 Statistics used were percentage, mean, standard deviation, and F–Test. The findings of the research were as follow :

1. School administration according to good governance principles of school administrators to perception of teachers under Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3, the overall picture was at a high level.

2. Compare the administration according to good governance principles of school administrators to perception of teachers under Ban Saeo Mae Ngoen Educational Development Network Group in Chiang Saen District Chiang Rai Province Under the Office of Chiang Rai Primary Education Area 3, classification by work experience and the size of the school it was found that the administration according to good governance principles of school administrators to perception of teachers under classification by work experience and the size of the school there was no difference.

Keywords: School administration of school administrators, Good governance principles

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่2)พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการกำหนดให้มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจำนวน 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และได้ออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ออกเป็น 8 กลุ่ม และออกประกาศกระทรวงศึกษาธิการเรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา ออกเป็น 7 กลุ่ม เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา มีการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานที่ยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน

ปรัชญา เวสารัชช์ (2554) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่จัดตั้งขึ้นเพื่อถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมและทักษะที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของสมาชิกในสังคมให้สามารถติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม ช่วยอบรมสั่งสอนให้สมาชิกในสังคมได้พัฒนาบุคลิกภาพมีกิริยา มารยาท จริยธรรม คุณธรรม เคารพในสิทธิของผู้อื่น รู้จักปฏิบัติตามหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งยังส่งเสริมหน้าที่การงานให้แก่บุคคลได้เรียนรู้ในอาชีพที่เหมาะสมซึ่งจะนำไปสู่การเลื่อนชั้นทางสังคม การที่สมาชิกในสังคมจะเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพต่อส่วนรวม ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นมีเกียรติและได้รับการยกย่องขึ้นอยู่กับการเอาใจใส่อย่างจริงจังของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรับผิดชอบ ควบคุม กำกับ ดูแลการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับครูผู้สอนและนักเรียนมากที่สุด คุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมและความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) ได้มีการกำหนดนโยบายในการบริหารจัดการศึกษามุ่งให้หน่วยงานในสังกัดทุกระดับ มีการบริหารราชการและบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารจัดการศึกษากำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ งานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ให้สถานศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจภาคีรัฐมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่าเยาวชนและประชาชนได้รับความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน อีกทั้งได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในกลยุทธ์ที่ 5 ว่าด้วยการสร้างความเข้มแข็งและการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อรองรับการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพบนหลักธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา

สรราชย์ ชยธมฺโม (2558) กล่าวถึง การบริหารงานที่สำคัญที่สุดคือ ผู้บริหารเป็นหลักชัยของหน่วยงาน และเป็นดวงประทีปของผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่ดีจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน และพยายามทำตนให้เป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการซึ่งได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงาน รวมทั้งประสบการณ์และทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในการดำเนินงานของผู้บริหารนั้นจำเป็นต้องมีกระบวนการในการชักนำบุคคลในองค์การให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันตัดสินใจร่วมกันปฏิบัติงาน

ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ให้บริการการศึกษาแก่ประชาชน และเป็นสถานศึกษาของรัฐจึงต้องนำหลักการว่าด้วยการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี เหตุผลดังกล่าวจึงก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการภาครัฐ ปัจจุบันพบว่าภาครัฐขาดกลไกและกฎเกณฑ์เป็นการบริหารงานที่ไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและพลโลก จึงทำให้เกิดทุจริตผิดจรรยาบรรณได้ง่ายและขาดความโปร่งใสในการบริหารและประชาชนเข้าไม่ถึงข้อมูลในที่สุดการบริหารงานก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมายตามมา จากความสำคัญดังกล่าวจะเห็นได้ว่าการบริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเพื่อให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามนโยบายของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

จากข้อเสนอแนะงานวิจัยของ (กมลพรรณ พึ่งดวง, 2560) ที่ศึกษาการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล ดำเนินงานด้วยความโปร่งใส รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ มุ่งประโยชน์สุขให้กับบุคลากรทุกฝ่าย และมุ่งจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าเป็นระบบตามกฎหมาย มีการดำเนินงานที่เป็นระเบียบ มีประสิทธิภาพ เสมอภาคและเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานก่อให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการของส่วนรวม ตลอดจนมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจเพื่อให้การดำเนินงานในสถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี จะเห็นได้ว่าการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารทั่วไปมีความเป็นธรรม มีความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ และมีประสิทธิภาพ หลักธรรมาภิบาลจะช่วยสร้างสรรค์ และส่งเสริมสถานศึกษาให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้องศรัทธาและ เชื่อมมั่นต่อสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษาที่โปร่งใสตรวจสอบได้ย่อมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนตลอดจนส่งผลดีต่อความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษาในภาพรวม

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ จากการประชุมวางแผนร่วมกันในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน ก่อนเปิดภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2562 ถึงผลการปฏิบัติราชการของสถานศึกษาปีการศึกษา 2561 และได้มีการประเมินและวิเคราะห์สถานภาพของสถานศึกษา โดยภาพรวมผลปรากฏว่า สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน มีจุดอ่อนด้านบุคลากรทางการศึกษา คือ มีการเปลี่ยนแปลงคำสั่งปฏิบัติงานในสถานศึกษาบ่อย ส่งผลให้บุคลากรทางการศึกษามีภาระงานเพิ่มมากขึ้น และจากผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาปีการศึกษา 2560 และปีการศึกษา 2561 ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารจัดการ มาตรฐานที่ 2.2 จัดครูให้เพียงพอต่อชั้นเรียนและมาตรฐานที่ 2.3 ส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ อยู่ในระดับ 2 ปานกลาง จึงทำให้ทราบว่าสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จัดครูได้ไม่เพียงพอต่อชั้นเรียนและไม่ตรงกับวิชาเอกที่เรียนมา และไม่ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาวิชาชีพของตนเองเท่าที่ควร ทำให้บุคลากรทางการศึกษาไม่สามารถปฏิบัติงานสอนได้เต็มที่ งานสอนซึ่งเป็นหน้าที่หลักถูกลดความสำคัญลง ครูขาดขวัญและกำลังใจในการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาวีล่า ลานหมีด, 2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร ตามทัศนะของ

ครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสตูล พบว่ายังมีปัญหาหลายประการ ตามการบริหารงานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียนได้แก่ด้านวิชาการ ครูบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดทำหลักสูตร การวัดและประเมินผล ขาดความมั่นใจและความพร้อมในการเตรียมการสอน โรงเรียนบางแห่งมีครูไม่ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ในด้านของงานบุคคลมีการบรรจุครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียนหรือไม่ตรงวุฒิทางการศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา การบริหารงานสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ว่ามีการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไรและเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษาว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรเพื่อหาแนวทางการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมกับสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

1. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครู โดยแบ่งระยะเวลาออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้
 1. 1-5 ปี
 2. 6-10 ปี
 3. 10 ปีขึ้นไป
2. ขนาดของสถานศึกษา แบ่งเป็นขนาดสถานศึกษา 3 ขนาด ได้แก่
 1. สถานศึกษาขนาดเล็ก นักเรียนไม่เกิน 120 คน
 2. สถานศึกษาขนาดกลาง นักเรียน 120 – 300 คน
 3. สถานศึกษาขนาดใหญ่ นักเรียน 301 คน ขึ้นไป



- การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน ประกอบด้วย 6 หลัก ดังนี้
1. หลักนิติธรรม
 2. หลักคุณธรรม
 3. หลักความโปร่งใส
 4. หลักการมีส่วนร่วม
 5. หลักความรับผิดชอบ
 6. หลักความคุ้มค่า

สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แตกต่างกัน
2. ครูที่ปฏิบัติงานสอนตามขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาการสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในการวิจัยครั้งนี้มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 10 โรงเรียน จำนวนครูทั้งสิ้น 116 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ซึ่งคัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้สถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่งตามขั้นตอน ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบหากกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610)
2. การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 103 คน แบ่งออกเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 28 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 63 คนและโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check-List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ(Rating Scales) ซึ่งครอบคลุมใน 6 หลัก คือ หลักที่ 1 หลักนิติธรรม หลักที่ 2 หลักคุณธรรม หลักที่ 3 หลักความโปร่งใส หลักที่ 4 หลักความมีส่วนร่วม หลักที่ 5 หลักความรับผิดชอบ และหลักที่ 6 หลักความคุ้มค่า จำนวน 33 ข้อ โดยให้ค่าน้ำหนักคะแนน แต่ละข้อ (ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, น.77) ดังนี้ 5 มากที่สุด, 4 มาก, 3 ปานกลาง, 2 น้อย, 1 น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีจากเอกสารตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยให้ครอบคลุมทั้ง 6 หลัก

2. ร่างแบบสอบถามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขประเด็นคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – objective Congruence :IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.67–1.00 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะโดยผ่านความเห็นชอบจากประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนบ้านสันติคีรี กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202– 204) ซึ่งเท่ากับ 0.92 แสดงว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นสูงสามารถนำไปใช้ได้

5. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทำวิจัย

2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากครูผู้สอน

3 กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนนของ (ธานีทร์ ศิลป์จารุ, 2550, น. 77)

4 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบ รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักความโปร่งใส รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักการมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่ ด้านหลักคุณธรรม และต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรม และด้านหลักความคุ้มค่าตามลำดับ

1.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดข้อบังคับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาที่ถูกต้องเป็นธรรม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารสถานศึกษาโดยใช้กฎ/ระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย/ระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติอย่างชัดเจน และต่ำสุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาทุกคนยอมรับและยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

1.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านหลักคุณธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพไปพร้อมกับความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดทน มีระเบียบวินัยต่อตนเอง และผู้บริหารมีความเมตตากรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพไปพร้อมกับความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดทน มีระเบียบวินัยต่อสถานศึกษา และต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม และผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองในด้านวิชาชีพไปพร้อมกับความซื่อสัตย์ จริงใจ ชยัน อุดทน มีระเบียบวินัยต่อผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

1.3 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านหลักความโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในสถานศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในสถานศึกษาได้สะดวก รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา มีเอกสารหลักฐานที่สามารถตรวจสอบได้และชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.4 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านหลักความร่วมมือมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการให้คำปรึกษา ร่วมวางแผนการทำงาน ร่วมปฏิบัติงานกับบุคลากรในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการรับรู้ปัญหา และ ผู้บริหารสนับสนุนบุคลากรในการมีส่วนร่วมการบริหารงานในสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมตรวจสอบผลการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้บุคลากร ประชาชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเสนอความคิดเห็นในการดำเนินงานของสถานศึกษา ตามลำดับ

1.5 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านหลักความมีรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารยอมรับข้อบกพร่องของตนและพร้อมที่จะแก้ไขความบกพร่อง รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารกล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนทั้งผลดีและผลเสีย รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารตระหนักในสิทธิหน้าที่ของตนเองต่อสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารใส่ใจปัญหาและกระตือรือร้นในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา และต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยความรับผิดชอบนั้นอยู่ในระดับที่สนองต่อความคาดหวังของสาธารณะ ตามลำดับ

1.6 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านหลักความคุ้มค่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับดังนี้ สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างด้วยความประหยัดและใช้สิ่งของต่างๆอย่างคุ้มค่า รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการใช้วัสดุที่หาได้ง่ายในแหล่งชุมชนหรือตามท้องถิ่นในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติมีกรนำวัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำอีก และ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และต่ำสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและนำมาอภิปรายผล 2 ประเด็น ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง เรียงตามค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านหลักความรับผิดชอบ เนื่องจากสถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางราชการที่มีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด ทำให้การปฏิบัติงานในสถานศึกษามีความโปร่งใสในการดำเนินงาน ตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษายอมรับข้อบกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขความบกพร่องเสมอเมื่อมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จของสถานศึกษา และกล้ายอมรับผลที่เกิดจากการกระทำของตนทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้นกับสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความคุ้มค่า เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดข้อบังคับของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจนและไม่ส่งเสริมสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามข้อบังคับของสถานศึกษาเท่าที่ควร รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อบังคับของสถานศึกษาและการบริหารจัดการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จันทรา อิมโนบุญ, 2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ (สุเทพ สุภาจาโร, 2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า สภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของ (ทวีวัฒน์ อินทรประเสริฐ, 2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซว แม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

2.1 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซว แม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้านไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจาก ครูผู้สอน มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์น้อยกว่า มีการพัฒนาตัวเองในการปฏิบัติงาน สามารถใช้เทคโนโลยีต่างๆในการพัฒนาตัวเอง และมีรับผิดชอบต่องาน ทำให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ไพรวลัย ชาดิโร, 2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบข้อมูลความคิดเห็น ครูที่มีความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ (ชาลีลา ลาหมีดี, 2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชน จังหวัดสตูล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซว แม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซว แม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้เนื่องจากสถานศึกษามีสภาพบริบทที่คล้ายคลึงกัน และการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลต้องมีการบริหารและการดำเนินงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ โดยการยึดนโยบายจากส่วนกลางในการปฏิบัติงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยมีการบริหารที่ไม่คำนึงถึงขนาดของหน่วยงาน แต่คำนึงประโยชน์ที่เกิดขึ้นต่อสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ (รัตนาภรณ์ ส่งเสริม และ สุวิมล โพธิ์กลิ่น, 2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความคิดเห็นต่อการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายหลักไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษานำผลการศึกษาไปใช้ปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อ ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดกฎ/ระเบียบและข้อบังคับของสถานศึกษาแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างชัดเจน ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย/ระเบียบ และข้อบังคับของสถานศึกษา ส่งผลให้ครูและบุคลากรทางการศึกษายินยอมพร้อมใจปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆของสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้สิ่งของอย่างคุ้มค่า ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านหลักนิติธรรมและด้านหลักความคุ้มค่า ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการศึกษานำผลการศึกษาไปใช้ ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักนิติธรรมตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อชี้ให้เห็นถึงแนวทางในการบริหารสถานศึกษาด้านนิติธรรมที่มีประสิทธิภาพ

2. ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคุ้มค่าตามหลักธรรมาภิบาล ในการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทางการศึกษาใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษาอย่างประหยัดและคุ้มค่า

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตำบลบ้านแซวแม่เงิน อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ขอขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยพะเยาและคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่หลากหลายและมีประโยชน์แก่นิสิตทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ ผศ. ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ คุณบิดามารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้มีส่วนทำให้ข้าพเจ้าเกิดสติปัญญา มีความรู้ความสามารถ มีมานะพยายาม มีความอดทนต่ออุปสรรคต่าง ๆ นานาในการศึกษาครั้งนี้ จนทำให้กระบวนการเรียนรู้และการศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2542ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จันทร์หา อิมโนบุญ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา กับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ซารีลา ลาหมีด. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารตามทัศนะของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดการศึกษาเอกชนจังหวัดสตูล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา, ทวีวัฒนะ อินทรประเสริฐ. (2559). การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ธานีพันธ์ ศิลป์จารุ. (2555). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เอส อาร์ พรินติ้งแมสโปรดักส์.
- ปรัชญา เวสารัชช. (2554). หลักการจัดการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ภาพพิมพ์.
- ไพรวลัย ชาโคโร. (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา สำนักงานเขตสายไหม
- รัตนภรณ์ ส่งเสริม และสุวิมล โพธิ์กลิ่น. (2559). การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุเทพ สุภาจาโร. (2559). การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). แผนปฏิบัติการราชการสี่ปี(2555-2558) (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์กรมการศาสนา.
- สรราชัย ชยธมโม. (2558). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารสถานศึกษา. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์, 2(3), 139-147.
- Krejcie, R.V., and Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Journal of Education and Psychological Measurement*, 4(5), 4483-A.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5 th ed. New York : Haper Collins

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3

School Management in Accordance With The Sufficiency Economy Philosophy
in Schools for Expanding Educational Opportunities Under The Office of
Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

โสธร ศรีอาวุธ^{1*} และ ธิดาวลัย คุนกอง²

Sothorn Sriawut^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ
โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา
ของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา งานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและ
ครูของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน
302 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่น 0.876
สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย
เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับและรวมถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา พบว่าใน
ด้านการบริหารงานวิชาการควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรไปอบรม หรือให้ความรู้เรื่องงานวิชาการให้มากขึ้น
ส่งเสริมให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมและสนับสนุนงานด้านวิชาการร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและมีการระดมความ
ร่วมมือกับชาวบ้านและหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อช่วยให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170410@up.ac.th



Abstract

The purposes of this research are to study school management according to the sufficiency economy philosophy of educational opportunity expansion schools and study recommendations on basic school management according to the sufficiency economy philosophy of educational opportunity expansion schools. The Sample groups in this research included 302 participants who were board members and teachers from educational opportunity expansion schools under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3. Research instrument used in this research was questionnaire with 1–5 Likert's scale with reliability rate 0.879. Statistical tools employed were mean, percentage, mean, as well as standard deviation.

This research found that overall, the basic school management according to the sufficiency economy philosophy of educational opportunity expansion schools under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3 was rated at the highest level as arranged chronologically in the following aspects: academic administration, personnel administration, budgeting administration, general administration and educational recommendations. This indicated that in the field of academic administration, there should have been budget support in personnel training or in giving more knowledge of academic affairs, as well as encouragement of participation and cooperation in academic affairs for school development. Moreover, local sectors' and villagers' participation should be gained for more recommendations.

Keywords: School Management, Educational Opportunity Expansion Schools, The Sufficiency Economy Philosophy

บทนำ

แนวคิดการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเด็นภายในประเทศ อาทิคุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ

แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560–2579) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์หลัก ซึ่งยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมีเป้าหมาย ข้อแรกคือ คนทุกช่วงวัย มีจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรมและนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ ข้อต่อไปคือ หลักสูตร แหล่งเรียนรู้และสื่อการเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม คุณธรรม จริยธรรมและ การนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ สุดท้ายคือการวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่กล่าวถึงคือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์พัฒนาหลักสูตรกระบวนการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น สามารถท่องจำและนำสิ่งที่จำไปฝึกคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดในเชิงสร้างสรรค์และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีคุณธรรมจริยธรรม ผู้สำเร็จการศึกษาทุกระดับ/ประเภท ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐาน มีจิตสำนึกประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้ง สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสามัคคีปรองดอง

ความมั่นคงของชาติเป็นสิ่งที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งการสร้างจิตสำนึก ความรักชาติ การยกย่องเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์สถาบันศาสนาและความเป็นพลเมืองที่ดีนั้นต้องปลูกฝังหรือสร้างตั้งแต่เด็ก ๆ โดยเริ่มจากครอบครัว โรงเรียน ชุมชนและสังคมในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ได้กำหนดไว้ชัดเจนว่ายุทธศาสตร์ด้านความมั่นคงเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการพัฒนาประเทศ การที่ประเทศจะเกิดความมั่นคงในชาติได้นั้นการจัดการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญอันดับต้นๆหากคนในชาติเป็นคนดี มีความรู้มีความซื่อสัตย์สุจริตจะสามารถนำพาประเทศไปได้อย่าง มั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วได้ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการในฐานะผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาให้คนในชาติและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นหน่วยงานหลักได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ โดยเน้นไปที่คนทุกช่วงวัยมีความรักสถาบันของชาติ สถาบันพระมหากษัตริย์ สถาบันศาสนาและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาในการดำเนินชีวิตที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสชี้แนะแก่พลกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ด้วยสายพระเนตรที่ยาวไกลและลึกซึ้งยิ่งกว่านักพัฒนาหรือนักวิชาการใดๆ ดังพระบรมราโชวาทและพระราชดำรัสของพระองค์ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2516 เป็นต้นมา ที่ได้ทรงเน้นย้ำแนวทางการแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้รอดพ้นวิกฤตและแนวทางการพัฒนาให้ก้าวหน้าไปอย่างเป็นขั้นตอนบนหลักแนวคิดพึ่งตนเองใช้ความรู้อย่างมี คุณธรรม เพื่อให้คนส่วนใหญ่พออยู่ พอกิน พอมี พอใช้ และทำให้สังคมเดินหน้าไปอย่างสมดุล ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ที่มากับการแปรเปลี่ยนในรูปแบบต่างๆ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา เป็นการตอบสนองแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2563 เพราะมีหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้กับนักเรียนทุกคน และภารกิจที่เน้นการดูแลรับผิดชอบพื้นที่ชายแดนและพื้นที่สูงซึ่งมีเด็กและประชากรส่วนใหญ่เป็นชาวไทยภูเขา ชนเผ่าต่างๆ มีความหลากหลายทางชาติพันธุ์มาอยู่ร่วมกันตามชายแดนวัฒนธรรมแต่ละชนเผ่าแตกต่างกันตั้งนั้น การสร้างจิตสำนึกความเป็นไทย การสร้างจิตสำนึกรักชาติรักแผ่นดิน รักสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความเข้าใจเกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขให้กับนักเรียนในสังกัดซึ่งเป็นโรงเรียนในพื้นที่ชายแดนจึงเป็นสิ่งจำเป็นเร่งด่วนและสำคัญมากอย่างยิ่ง ด้วยเหตุดังกล่าวสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จึงได้จัดทำโครงการนี้ขึ้นเพื่อสร้างจิตสำนึกความเป็นไทย ความรักชาติไทย ภายใต้ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

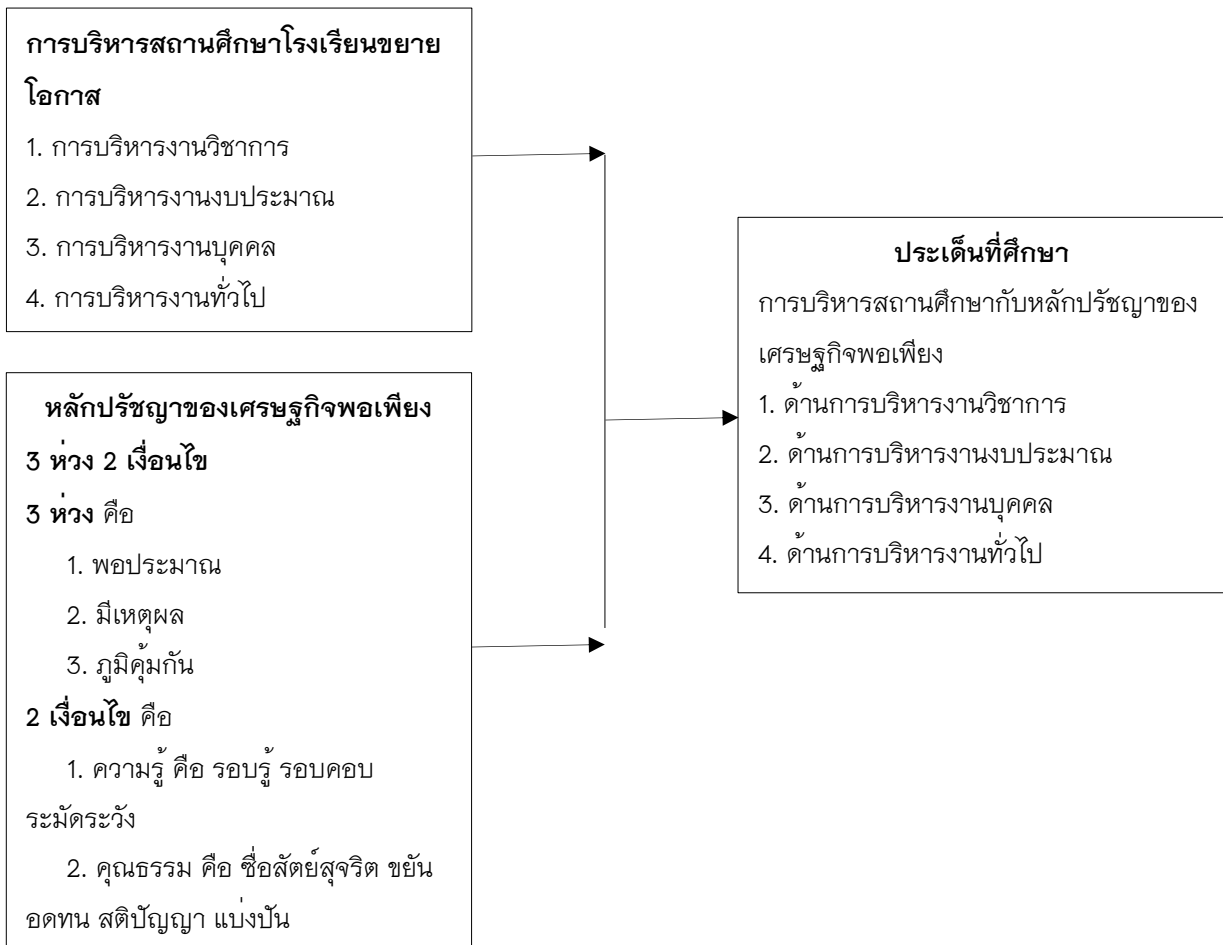
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนให้บริหารงานด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้กรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยและนำเสนอตามลำดับดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 49 โรงเรียน มีประชากรทั้งสิ้น 1,367 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครชีและเมอร์แกน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยเกณฑ์คือนำรายชื่อประชากรทั้งหมดและมีการให้เลขกำกับ ใช้ตารางเลขสุ่ม โดยมีเลขกำกับหน่วยรายชื่อทั้งหมดของประชากร ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบตามรายการ (Check List) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษาสูงสุด 4) ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 37 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงครูโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 49 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนขยายโอกาส ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากเป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 302 ฉบับ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อและนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. สรุปข้อมูลข้อเสนอแนะในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ได้ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 38.94 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 ด้านการบริหารงานบุคคล มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 110 คน คิดเป็น ร้อยละ 34.26 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีผู้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64

ผลการศึกษา

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ และน้อยที่สุดคือ ด้านการบริหารงานทั่วไป
2. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่สำคัญ 3 อันดับแรก พบว่า
 - 2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ 1) สถานศึกษาควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรไปอบรมหรือให้ความรู้เรื่องงานวิชาการให้มากขึ้น 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมและสนับสนุนงานด้านวิชาการร่วมกัน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในลำดับต่อไป 3) สถานศึกษาควรมีการระดมความร่วมมือกับชาวบ้าน หน่วยงานท้องถิ่นเพื่อช่วยให้ข้อเสนอแนะในการทำงานให้มากขึ้น

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ คือ 1) สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านการบริหารงานงบประมาณให้มากขึ้น 2) สถานศึกษาควรบริหารจัดการงบประมาณให้ทั่วถึงในทุกด้าน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน 3) สถานศึกษาควรจัดสรรงบประมาณให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามถนัดและความสนใจ

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล คือ 1) สถานศึกษาควรมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม 2) สถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย 3) สถานศึกษาควรจัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป 1) สถานศึกษาควรแบ่งสัดส่วนบุคคลกับงานของแต่ละฝ่ายให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละฝ่าย 2) สถานศึกษาควรปรึกษาหารือและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อให้เกิดความหลากหลายและไปในทิศทางเดียวกัน 3) สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารงานอย่างอิสระ และเป็นระบบมากขึ้น

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน เน้นคุณธรรมนำความรู้ ให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการกำหนดนโยบาย การวางแผนงานวิชาการ โดยจัดกิจกรรมเนื้อหาสาระสอดคล้องกับความถนัด ความสนใจของผู้เรียน จัดกิจกรรมมีเนื้อหาสาระโดยนำหลักการเข้าใจถึงปัญหาของผู้เรียน มาวางแผนแก้ไข้ปัญหา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้มีการแนะแนวการศึกษาต่อให้ผู้เรียน กำหนดเป้าหมายทางการศึกษาได้ โดยนำหลักการเข้าใจ หาคำความต้องการของผู้เรียน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการและควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ การตรวจสอบการใช้งบประมาณต่างๆ อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยนำหลักการเข้าใจถึงความต้องการของสถานศึกษาและพัฒนาาร่วมกันกับชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ กำหนดแผนการบริหารความเสี่ยงด้านงบประมาณ โดยนำหลักการเข้าใจปัญหาของความเสี่ยงด้านงบประมาณ นำไปพัฒนาสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนการจัดตั้งงบประมาณ โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยนำหลักการเข้าใจปัญหาของผู้เรียน เข้าถึงความต้องการของสถานศึกษาและพัฒนาาร่วมกันกับชุมชน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กำหนดบทบาทหน้าที่ผู้รับผิดชอบในกิจกรรมของโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยนำหลักการเข้าถึง การสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษา มีความคิดสร้างสรรค์อย่างมีวิสัยทัศน์ โดยนำหลักการเข้าถึง การสร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนอย่างเหมาะสม โดยนำหลักการเข้าถึง ได้รับการยอมรับ ความไว้วางใจ ภายในสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริหารงานที่ถูกต้อง รวดเร็วเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยนำหลักการเข้าถึง ได้รับการยอมรับ ไว้วางใจ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและมีความทันสมัยประชาสัมพันธ์งานการศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รองลงมา คือ ประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น โดยนำหลักการพัฒนา กำหนดร่วมกันทั้งหน่วยงานและชาวบ้าน ทำงานร่วมกัน สร้างความร่วมมือ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ บริหารอาคารสถานที่ในสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน โดยนำหลักการเข้าใจถึงปัญหาและเข้าถึงความต้องการภายในสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีมาตรการความปลอดภัยและปฏิบัติตามแผนงาน โดยนำหลักการเข้าถึง สร้างความร่วมมือภายในสถานศึกษา ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้เห็นความสำคัญในการบริหารงานวิชาการ เพราะ การศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ในห้องเรียน เน้นคุณธรรมนำความรู้ ให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวัน โดยบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมด้านคุณธรรมแก่ผู้เรียน สถานศึกษาที่สอดคล้องกับมีคุณธรรมนำความรู้ และยังส่งเสริมให้สามารถนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้ เป็นไปตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ว่าด้วยแนวคิดการจัดการศึกษา ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษา ประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษา (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม (All for Education) (แผนการศึกษาแห่งชาติ

พ.ศ.2560-2579, 2560) และได้กำหนดวิสัยทัศน์ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” ดังนั้นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้นำนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกลยุทธ์คุณธรรม นำความรู้และน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติเพื่อผู้บริหารครูบุคลากรทางการศึกษาและนักเรียนมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักคุณธรรมและหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักธรรมมาภิบาลความ สมานฉันท์คุณธรรมตามหลักสูตรและคุณธรรมที่ดัดสรรโดยคณะกรรมการสถานศึกษาและนักเรียน (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550) เช่นเดียวกันกับงานวิจัยของสรสิทธิ์ พรรณวงศ์ (2551 หน้า 3) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนนาหว้าพิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 และพบว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามแนวปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียน นาหว้าพิทยาคมโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 กลุ่มงาน คือ กลุ่มบริหารงานวิชาการ กลุ่ม บริหารงานงบประมาณกลุ่มบริหารงาน บุคลากร และกลุ่มบริหารงานบริหารงานทั่วไป มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เช่นกัน และจากผลการศึกษาของ มงคล อินทรโชติ (2552) ที่ได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความสำเร็จในการบริหาร โรงเรียนโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 3 ในภาพรวมพบว่า การบริหารโรงเรียน โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน การบริหารงาน 4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การ บริหารงานบุคคล การ บริหารงานทั่วไป มีความสำเร็จอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกานต์สุดา ประภาศวุฒิสาร (2551) ที่ได้ศึกษาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงสำหรับเด็กปฐมวัย : กรณีศึกษา โรงเรียนอนุบาลวุฒิสารศึกษาจังหวัดเพชรบุรีที่ได้เสนอแนะว่าครูผู้สอนควรที่จะนำแนวคิดหลักเศรษฐกิจพอเพียงนี้ไป จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ครบทุกชั้นเช่นเดียวกันกับผลการวิจัยของสรสิทธิ์ พรรณวงศ์ (2551) เช่นเดียวกันกับ ผลการวิจัยของสรสิทธิ์ พรรณวงศ์ (2551 หน้า 4) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องการ บริหารจัดการสถานศึกษาตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงโรงเรียนนาหว้าพิทยาคมสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครพนมเขต 2 จากผลการ วิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนนาหว้าพิทยาคมใน ภารกิจ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคลากร และงานบริหารงานทั่วไป พบว่า ผู้บริหารใช้ กระบวนการแบบมีส่วนร่วมและนำกระบวนการ PDCA ของ Deming และหลัก 4 ร (ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมพัฒนา และ ร่วมตรวจสอบ) 3T โดยมีการวางแผนงานการปฏิบัติการติดตามตรวจสอบแก้ไขภายใต้การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ เสีย กล่าวคือ ด้านหลักสูตรกิจกรรมการเรียนการสอนดำเนินการโดยบูรณาการความรู้ด้านเศรษฐกิจพอเพียงในทุก กลุ่มสาระการ เรียนรู้ทุกช่วงชั้นโดยเน้นการปฏิบัติในกลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์และการทำงานอาชีพส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยการปฏิบัติที่เป็น จริงน้อยที่สุด คือ การศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอาจเป็นเพราะ ครูยังขาดความรู้ความเข้าใจคิดว่า การวิจัยเป็นเรื่องที่ยู่ยากสลับซับซ้อนเป็นเรื่องของตัวเลขหรืออาจเป็นเพราะ บุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ในโรงเรียนเสนอขอเชฟกาศพินธุ์ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลมีอายุเฉลี่ยสูงจึงไม่ค่อยมีความ ชำนาญในการใช้คอมพิวเตอร์ขาดแรงจูงใจที่ดีและการส่งเสริม จากสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับ กระบวนการศึกษาวิเคราะห์วิจัยทางการศึกษาในการพัฒนาการจัดการเรียน การสอนหรือขาดผู้ที่มีความรู้ความ ชำนาญในด้านการศึกษาที่จะมาถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคลากร ดังนั้น สถานศึกษา หรือหน่วยงานต้น สังกัดควรมีการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากร ได้มีการศึกษาและทำการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้มีคุณภาพ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า แนวปฏิบัติ คือ การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ท่วง 2 เงื่อนไข เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระ กำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่งเสริมการผลิตสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา ตลอดจนพัฒนาเครื่องมือการวัดผลประเมินผลที่เที่ยงตรงครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้และเหมาะสมกับผู้เรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการแนะแนวการศึกษาต่อให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเองและกำหนดเป้าหมายการศึกษาได้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน เพื่อปลูกฝังค่านิยมให้ผู้เรียน มีความพอประมาณ รู้จักประมาณตน มีเหตุผล ปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญา ยกทางสายกลางในการปฏิบัติ มีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ มีความรอบรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง สามารถวิเคราะห์ และปฏิบัติด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง มีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และยั่งยืน สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งทิวา สันติธรรม (2552) ได้ทำวิจัยเรื่องการนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าผู้บริหารควรตระหนัก มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถนำความรู้ด้านปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปถ่ายทอดให้แก่ครูผู้สอน รวมทั้งนำผลการประเมินการใช้แหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มาแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า แนวปฏิบัติ คือ การดำเนินงานต้องกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมุ่งที่ผู้เรียนเป็นหลักบริหารจัดการงบประมาณ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเน้นการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ยึดหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความถูกต้องของระเบียบ กฎหมาย ความเป็นธรรม ในการจัดสรรงบประมาณ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีข้อมูลพร้อมต่อการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ตลอดจนการประสานเครือข่ายหรือองค์กรอื่น ๆ ในการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับงานวิจัยของมินา เหล็กสีไทย (2552) พบว่า การวางแผนงบประมาณโดยยึดแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีกระบวนการวางแผนงบประมาณ ดังนี้ การวิเคราะห์ SWOT และจัดทำแผนกลยุทธ์ จัดทำแผนงบประมาณรายจ่ายระยะปานกลาง ระยะ 3 ปี จัดสรรงบประมาณโดยยึดตามปริมาณชั่วโมงสอนในแต่ละกลุ่มสาระ จัดทำแผนปฏิบัติการที่เน้นวงจรคุณภาพ (PDCA)

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า แนวปฏิบัติ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม มีความพอประมาณในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อและตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกให้มีการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกการมองไปข้างหน้าและเตรียมตัวให้พร้อมกับความผันผวนของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน รวมถึงการหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในศาสตร์ทั้งปวงอันเกี่ยวข้องกับชีวิต โดยเฉพาะความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ ทำให้ดำรงอยู่อย่างเข้มแข็งและพอเพียงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ มีการกำหนดระเบียบและวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมความมีวินัยและคุณธรรม ส่งเสริมการแสวงหาความรู้และเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของกานต์ชนิด ต๊ะนัย (2551) ได้ทำวิจัยเรื่องการนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูควรมีการปลูกฝังค่านิยมตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดกับ

นักเรียนให้มาก คณะครูและบุคลากรในสถานศึกษาควรได้รับการอบรมสัมมนาหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงด้วย รวมทั้งให้ครูได้ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามแนวคิดของหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือส่งเสริม เผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย ซึ่งเป็นผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจากโรงเรียนสู่ชุมชน สามารถทำได้เพียงผ่านสื่อสิ่งพิมพ์พวกแผ่นพับ จดหมายประชาสัมพันธ์เท่านั้น และบุคลากรในโรงเรียนก็มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า แนวปฏิบัติ คือ ส่งเสริมการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่เน้นความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ยึดหลักธรรมาภิบาล ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้สะอาดร่มรื่น อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสม พร้อมทั้งจะใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นแหล่งเรียนรู้แหล่งอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรมของท้องถิ่นและของชาติ ส่งเสริมคุณธรรมภายในโรงเรียน เน้นความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติกิจกรรม มีการจัดทำโครงการและกิจกรรมดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของรณชัย ทิพย์อุทัย (2554) เรื่องการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญในขั้นเสริมสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา สามารถแยกออกเป็นประเด็นใหญ่ คือ เสริมสร้างบรรยากาศในทางวัตถุ เช่น อาคารสถานที่และเสริมสร้างสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการเสริมสร้างบรรยากาศดังกล่าวเป็นสิ่งที่ปรากฏเห็นเด่นชัดเป็นรูปธรรม ส่วนค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือมีคู่มือการบริหารทั่วไปที่เน้นความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ควรยึดคณะกรรมการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อความต่อเนื่อง

2. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

3. การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สถานศึกษาควรบริหารจัดการงบประมาณให้ทั่วถึงในทุกด้าน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาและติดตามผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

2. ควรศึกษาการเปรียบเทียบระหว่างขนาดโรงเรียนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจากท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจจนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี และนางสาว สุภารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยอื่น ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของ เครื่องมือ แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้และมีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน พระคุณ บิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ครูอาจารย์ เพื่อนๆ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขต เชียงราย ปี 2562 และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ให้กำลังใจด้วยความห่วงใยอย่างดีเยี่ยม ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาและทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ชนิต ต๊ะนัย. (2551). การน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในโรงเรียนบ้านเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย
- รณชัย ทิพย์อุทัย (2554) การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สุพรรณบุรี เขต 2. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม
- รุ่งทิภา สันติผลธรรม (2552) การนำเสนอแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาเอกชน อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ (การบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์
- ทิศนา แหมมณี. (2558). ถอดรหัสปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การสอนกระบวนการคิด. บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด, กรุงเทพฯ
- เทวิล ศรีสองเมือง. (2551). การพัฒนารูปแบบเครือข่ายการจัดการเรียนการสอนตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. ครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประเวศ วะสี. (2550). เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมแนวทางพลิกพื้นเศรษฐกิจสังคม. หมอชาวบ้าน, กรุงเทพฯ



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ปรียานุช พิบูลสรารุช. (2550). การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา. ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ, กรุงเทพฯ

ผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 7, (2551). การจัดการเรียนรู้เพื่อให้เป็นไปตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตตรวจราชการที่ 10 และ 12. สำนักผู้ตรวจราชการ ประจำเขตตรวจราชการที่ 7

พิพัฒน์ ยอดพฤติการ. (2550). เศรษฐกิจพอเพียงหมายถึงอะไร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สถาบันไทยพัฒนา.

เพ็ญพรรณ ชูติวิศุทธิ์. (2553). การประยุกต์ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี. วารสารร่วมพฤษภ 28(2) :146 – 166. 2553.

วรรณพงษ์ เมืองเส้น. (2551). การดำเนินงานกิจกรรมการเกษตรตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนมัธยมศึกษาอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศาสตร์พระราช “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” กับแนวคิดด้านเศรษฐศาสตร์. วันที่ค้นหาข้อมูลเมื่อ 2 สิงหาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/advertorial/detail/61>

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2550) การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา. ศูนย์ประสานงานกลาง การดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ. สำนักพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา และกิจการพิเศษ, กรุงเทพฯ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 วันที่ค้นหาข้อมูลเมื่อ 2 ธันวาคม 2562 เข้าถึงได้จาก <https://www.obec.go.th/wp-content/uploads/2018/08/obec61.pdf>

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 วันที่ค้นหาข้อมูลเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2563 เข้าถึงได้จาก <http://backoffice.onec.go.th/uploads/Book/1540-file.pdf>

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2559-2563 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วันที่ค้นหา 1 เมษายน 2563 เข้าถึงได้จาก <http://www.cr3.go.th/wpcr3/wp>



การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย Management Curriculum of Child Development Center in Mae Sai District, Chiang Rai

จิตรวรรณ รุ่งเรืองกุล^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Jitrawan Rungrueangkun^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 10 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 10 คน ครู จำนวน 50 คน และและผู้ดูแลเด็กจำนวน 48 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบแบบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า

1. การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุด คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการบริหารการศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านการสรุปผลการดำเนินงาน

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

Abstract

This research aimed to study Curriculum Administration of the Child Development Center in Mae Sai District Chiang Rai and to compare Curriculum Administration of the Child Development Center in Mae Sai District Chiang Rai. The samples were 10 directors of the Division of Education, Religion and Culture, 10 academics and 50 teachers of the Child Development Center in Mae Sai District Chiang Rai Province. The sample pollution used Krejcie & Morgan got 90 instruments to collect information a questionnaire. Section valuation (Rating Scale) 5 star

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kai-1215@hotmail.com

the statistics used to analyze data were percentage, mean, standard deviation, t-test, and Analysis of Variance: ANOVA.

1. The result of the study showed that the curriculum administration of the child development center in Mae Sai District Chiang Rai was at the high level as the whole aspect and the particular aspect. Whereas.

2. The results of the comparison of the academic curriculum administration of the child development center in Mae Sai District Chiang Rai divided by gender, education level, and work experience the result were not significantly different.

Keywords: Curriculum of Child Development Center

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมโลก เนื่องจากการเป็นการก้าวข้ามไปสู่ยุคใหม่ที่เรียกว่า “โลกไร้พรมแดน” และ “ยุคข้อมูลข่าวสาร” การแข่งขันในสังคมโลกทำให้แต่ละภูมิภาคมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจการเมืองสังคมและเทคโนโลยีที่ทำให้ทุกประเทศต้องตระหนักและให้ความสำคัญต่อการสร้างความเข้มแข็งทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่นเพราะการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อวิถีชีวิตของผู้คนรวมถึงทรัพยากรธรรมชาติชนบทรอบเมืองประเพณีดั้งเดิม ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดที่ทำให้เกิดความขัดแย้งรวมถึงการมีระดับปัญหาที่ซับซ้อนขึ้นจนเป็นการยากที่จะมีการแก้ปัญหาแบบดั้งเดิมได้ ดังนั้น การพัฒนาประเทศจึงไม่ใช่การให้ความสำคัญกับระบบทุนนิยม หรือการพัฒนาเศรษฐกิจต่อไปอีกแต่อยู่ที่การเน้นการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของคนเป็นหลักรูปแบบการบริหารแนวใหม่จึงให้ความสำคัญในด้านการศึกษาและถือเป็นนโยบายหลักที่ต้องดำเนินการให้เกิดผลเร็วโดยเชื่อว่า “การศึกษาจะเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ” (รุ่ง แก้วแดง 2544, หน้า 61)

ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติมุ่งเน้นให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้ และคุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข โดยกำหนดจุดมุ่งหมายวิธีการศึกษา หลักสูตรระยะเวลาของการศึกษาการวัดและประเมินผลโดยยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพสอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการเผชิญสถานการณ์ และประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องจัดการเรียนการสอน โดยผสมผสานสาระความรู้ต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ทั้งผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ มีการประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากการพัฒนาของผู้เรียนความประพฤติการสังเกตพฤติกรรมการเรียนการร่วมกิจกรรม และการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นหน่วยการบริการที่สำคัญของการบริหารการศึกษา จะต้องปฏิบัติงานโดยน่านโยบายหลักสูตรซึ่งหน่วยงานบริหาร

ระดับชาติวางไว้ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และผู้ที่ช่วยให้การบริหารโรงเรียนนั้นเป็นไปด้วยดีคือผู้บริหารที่จะต้องจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีความพร้อม และอยู่ในสังคมได้อย่างมีคุณภาพซึ่งการจะจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่นบุคลากรมีคุณภาพ (ผู้บริหารครูผู้สอน) งบประมาณเพียงพอ การจัดการที่ดีหลักสูตรสื่อการเรียนการสอนและอาคารสถานที่สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนที่เหมาะสมเป็นต้น ดังนั้น หลักสูตรจึงมีความสำคัญยิ่งในกระบวนการจัดการศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากการจัดการศึกษาเป็นหน้าที่โดยตรงของรัฐที่จะต้องจัดให้ประชาชนทุกระดับ ดังนั้นหลักสูตรทุกระดับทุกประเภทจึงต้องมีการกำหนดหลักการ และจุดหมาย ซึ่งเป็นการสืบเนื่องมาจากการวางแผนการศึกษาของรัฐ ให้เกิดความชัดเจนขึ้นในแต่ละระดับแต่ละประเภท จากหลักการและจุดหมายที่กำหนดไว้ก่อนจึงเกิดการพัฒนาหลักสูตรไปตามลำดับกระบวนการจนทำให้ได้เป็นหลักสูตร

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีการดำเนินพัฒนาและประกาศใช้หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 แทนหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2546 หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560 ฉบับปัจจุบัน เป็นหลักสูตรแกนกลางที่มีโครงสร้างยืดหยุ่น มีการกำหนดปรัชญาการศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กตั้งแต่แรกเกิด ถึง 6 ปี มีหลักการที่ให้เด็กทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับการอบรมเลี้ยงดู เพื่อพัฒนาตนเองอย่างสมดุล และเต็มศักยภาพจึงมีความเหมาะสม สำหรับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย นำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสภาพบริบทของแต่ละหน่วยงาน การจัดการศึกษาระดับปฐมวัยจะประสบผลสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการจัดการและวิธีการดำเนินการของแต่ละโรงเรียนที่จะนำหลักสูตรและการจัดกระบวนการเรียนรู้ ไปใช้ (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 2-3)

ผลการประเมินคุณภาพมาตรฐานของสถานศึกษาปฐมวัยของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา พบว่า มีสถานศึกษาที่อยู่ในระดับดี เพียงร้อยละ 34.14 (รายงานการติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนรู้อัตระดับปฐมวัย, 2551) การจัดการศึกษาปฐมวัยที่ผ่านมา พบว่า เด็กปฐมวัยมีพัฒนาการทางสมองอยู่ในขั้นวิกฤต (มัทนา ฉนวนพยัคฆ์, 2558) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ให้ความสำคัญกับการศึกษาในระดับก่อนประถมศึกษา และผู้บริหารยังขาดการจัดการหลักสูตรการศึกษาที่เหมาะสม ขาดการนำมาตราฐานคุณภาพที่เหมาะสมไปใช้ ขาดกระบวนการผลิตและการฝึกอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ขาดการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 5) และบุคลากรในการสอนไม่เพียงพอ ครูผู้สอนในระดับปฐมวัยส่วนใหญ่มักใช้ครุภัณฑ์จางไม่ได้จบการศึกษาปฐมวัยหรือไม่ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการจัดการศึกษาปฐมวัย (รายงานการติดตามการดำเนินงานของแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติด้านเด็กปฐมวัย (พ.ศ. 2555-2559) , 2556, หน้า 63)

ในการบริหารหลักสูตรจึงถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาในหน่วยงานใด งานบริหารหลักสูตร เป็นหัวใจสำคัญในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีความต้องการให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารหลักสูตร หลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในระดับปฐมวัยงานวิชาการก็มีความสำคัญเช่นกัน เพราะเป็นการปูพื้นฐานให้กับเด็กเพื่อพัฒนาส่งต่อไปในระดับชั้นที่สูงต่อไปและเป็นการพัฒนาเตรียมความพร้อมทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญาให้กับเด็ก งานวิชาการปฐมวัยเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูปฐมวัย และผู้เรียนร่วมกันจัดการบริหารงานวิชา (เยาวพา เดชะคุปต์, 2542, หน้า 68) ได้ให้ขอบข่ายของการจัดการบริหารวิชาการที่จะต้องครอบคลุมถึงการศึกษหลักสูตร หรือแนวการจัดประสบการณ์ การนำแผนการสอนไปใช้ การจัดและการผลิตสื่อ การจัดสภาพแวดล้อม การจัดทำตารางกิจกรรมประจำวัน การนิเทศ และการประเมินความพร้อม การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของระดับปฐมวัย จะไม่เน้นการอ่านออกเขียนได้เหมือนในระดับชั้นประถมศึกษา แต่งานวิชาการวิชาการปฐมวัยจะมุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมของเด็ก โดยเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ของหลักสูตรระดับปฐมวัยจะมุ่งเน้นการพัฒนาความพร้อมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสังคม และด้านสติปัญญา โดยบูรณาการ ผ่านการเล่นของผู้เรียนที่สอดคล้องกับพัฒนาการตามวัย และสอดคล้องกับการทำงานของสมองของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญกับงานวิชาการในระดับปฐมวัยเท่าที่ควร งานวิชาการในระดับปฐมวัยก็มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่างานวิชาการในระดับอื่น ๆ เช่นกัน ดังนั้นจำเป็นต้องให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญของงานวิชาการระดับปฐมวัย และให้ผู้บริหารกับครูปฐมวัยได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยตามขอบข่ายงานวิชาการ ของกระทรวงศึกษาธิการ

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการบริหารหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยของ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางประกอบการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติการจัดการปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารหลักสูตร ที่สอดคล้องกับสภาพบริบท ของแต่ละสถานศึกษาอย่างมีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

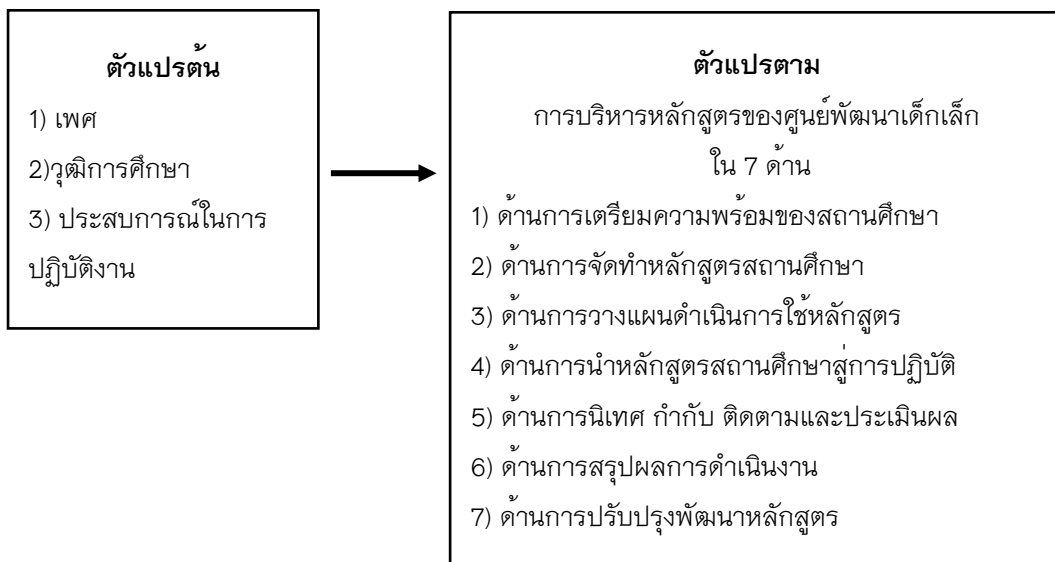
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดงานวิจัย ในครั้งนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้นำเสนอวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งหมด 26 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 10 คน ครูจำนวน 50 คน ผู้ดูแลเด็กจำนวน 48 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 118 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 90 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการบริหารหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)
- ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาต้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารหลักสูตร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัยของผู้บริหารสถานศึกษาให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาการบริหารงานวิชาการระดับปฐมวัย ทั้ง 5 ด้าน
3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ รับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ
4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index:IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-20 วัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับ การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้านและโดยรวม เสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3. นำผลวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล โดยการกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 69) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีสภาพการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ. 05

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา คำนวณความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item-Objective Congruence : IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติเชิงพรรณนา

- 3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)
- 3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
- 3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)
- 3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3.5 วิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance:ANOVA)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance:ANOVA) และเปรียบเทียบโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 90 คนคิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 78.9 เพศชาย ร้อยละ 21.1 ส่วนวุฒิการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.8 ปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 17.8 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.4และประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี ร้อยละ 40.0 15 ปี และ 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 36.7 น้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 23.3 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตรการนำหลักสูตร(การนำหลักสูตรไปใช้) ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา ด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และด้านการสรุปผลการดำเนินงาน ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และเปรียบเทียบโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

จากผลการวิจัย การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สามารถอภิปราย ดังต่อไปนี้

1. การบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการจัดทำหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร สถานศึกษา ด้านการนิเทศกำกับติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ด้านการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร และด้านการสรุปผลการดำเนินงาน ตามลำดับเมื่อวิเคราะห์รายด้านโดยแยกประเด็นเป็นรายข้อ มีผลดังนี้

1.1 ด้านการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สาเหตุอาจเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย มีการวิเคราะห์สภาพ ปัญหา และจุดเน้นในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสนองความต้องการของชุมชนและผู้เรียน ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรให้บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หน่วยงาน องค์กรในชุมชนทุกฝ่ายได้รับทราบ และเห็นความสำคัญของหลักสูตร และมีการประชุมชี้แจง การสร้างความตระหนัก ให้แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องได้เห็นความสำคัญ ที่จะร่วมมือกันจัดทำหลักสูตรของศูนย์เด็กพัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนศักดิ์ เปาริก (2550, หน้า 72) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าสภาพการบริหารหลักสูตรของโรงเรียนในภาพรวมปฏิบัติมาก

1.2 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สาย มีการจัดอาคารสถานที่ให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาสถานศึกษา มีการจัดทำคำอธิบายรายวิชาสอดคล้องกับมาตรฐานตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และกรอบหลักสูตรสถานศึกษามีการจัดบุคลากรให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาตรงตามมาตรฐานการเรียนรู้ตัวชี้วัด และสาระการเรียนรู้ของหลักสูตรแกนกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมัย ทองมาก (2554) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยสภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าสภาพการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สาเหตุเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการวางแผนร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เกี่ยวข้องในด้านการนิเทศ/กำกับ/ติดตาม/ประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบคือ มีการวางแผนด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการใช้หลักสูตรของสถานศึกษา มีการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาดา ศีลาศักดิ์ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลเมืองมุกดาหาร พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาเมื่อพิจารณาทั้ง 7 ด้านพบว่า มีสภาพการปฏิบัติบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในระดับมากทุกด้าน

1.4 ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร(การนำหลักสูตรไปใช้) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรระหว่างครูและบุคลากรทางการศึกษามีการจัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาอย่างหลากหลายมีการจัดระบบการวัดผลและประเมินผลตามสภาพจริงของผู้เรียนอย่างชัดเจนและถูกต้องมีการมีการส่งเสริมสนับสนุนครูให้มีความสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ พนารักษ์ (2551 หน้า 143-163) ได้ศึกษาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากการศึกษาพบว่า การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศ กำกับติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำตัวชี้วัดความสำเร็จ มีการแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบในการกำกับดูแลคุณภาพของหลักสูตรสถานศึกษา มีการประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีการจัดนิเทศภายในอย่างกัลยาณมิตรด้วยบรรยากาศของความร่วมมือเป็นประชาธิปไตยอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีการจัดทำรายงานการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และเปรียบเทียบกับกลุ่มเป้าหมายอย่างต่อเนื่องเพื่อนำผลมาปรับปรุงพัฒนา รวมถึงมีการสร้างความเข้าใจและทัศนคติเชิงบวกเกี่ยวกับการนิเทศการใช้หลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รังสันต์ โยศรีคุณ (2556) ที่มีผลการวิจัยจากข้อค้นพบจากงานวิจัย เรื่อง การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ตั้งนี้ องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิควรมีฝ่ายประสานงานนิเทศ และแนะนำในการจัดทำและการใช้หลักสูตร

1.6 ด้านการสรุปผลการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบการดำเนินการบริหารหลักสูตรของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และเป็นระบบมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานบริหารหลักสูตรสถานศึกษาให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ มีการจัดทำบันทึกการเผยแพร่เพื่อรับฟังข้อมูลย้อนกลับ มีการวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ พนารักษ์ (2551, หน้า 143-163) ได้ศึกษา การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์เขต 3 จากการศึกษาพบว่าการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในภาพรวมและ รายด้านมีการปฏิบัติในระดับมาก

1.7 ด้านการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารหลักสูตร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม กับบริบทของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษานำข้อมูลย้อนกลับ และผลของการประเมินมาใช้ในการตัดสินใจมีการสรุปการประเมินผลการใช้หลักสูตร และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ พนารักษ์ (2550, หน้า 208) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการมุ่งคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนโดยการขอรับการประเมินจากองค์กรภายนอกเพื่อตรวจสอบ และทบทวนคุณภาพการศึกษาและผู้บริหารมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้มีสาระการเรียนรู้ที่ทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนชุมชน และท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) และเปรียบเทียบโดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่มีแตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน

2.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านไม่มีความแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในอำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงราย

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในอำเภอแม่สลาย จังหวัดเชียงราย

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสิทธิภาพกรณีศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ประสบความสำเร็จด้านผู้เรียนที่มีคุณธรรม และความรู้จากการใช้หลักสูตรสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความหวังดีเสมอมา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ทุกท่านที่ให้ความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชู่นกทอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเหมือด และนางสาววิมลรัตน์ ชัดสุรินทร์ ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ คณะครู บุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีคุณค่า และประโยชน์ต่อวงการศึกษาค้นคว้าและประโยชน์เหล่านั้น
ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่
ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ(2546). **แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- กรมวิชาการ(2555). **แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา
- กิตติพงษ์ เจนจบ (2556). **การศึกษาความพร้อมการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.พิษณุโลก**
- จันทร์หา หลนกระโทก (2556). **การบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อเตรียมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
ของของโรงเรียนสันป่าตองวิทยา จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.เชียงใหม่**
- ชูศรี สุวรรณโชติ. (2544). **หลักสูตรและการพัฒนาหลักสูตร.กรุงเทพฯ. ตาวันพับลิชชิงจำกัด.**
- ชฎาพร ชนทอง. (2559). **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐาน
สากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย. กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- ชุมพร แจ่มจิตร. (2553). **การบริหารหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551ของโรงเรียนต้นแบบ ใน
เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2.การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่**
- ชนศักดิ์ เปาริก (2550). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต1และเขต2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราช
ภัฏพระนครศรีอยุธยา,พระนครศรีอยุธยา.**
- รุ่ง แก้วแดง. 2544. **ประกันคุณภาพการศึกษาทุกคนทำได้ไม่ยาก. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิชย์.**
- วิชา ยอดอ่อน. (2555). **การบริหารหลักสูตรในโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษาศึกษาจังหวัด
นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี.**
- วิภาดา ศีลาศักดิ์. (2553). **การบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนเทศบาลเมืองมุกดาหาร . การศึกษา
ค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มุกดาหาร**
- ปราณี รูปผาย (2558). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่จัน จังหวัด
เชียงราย กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา.**
- สมัย ทองมาก (2554). **สภาพและปัญหาการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของ
โรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนที่มีความพร้อมในการใช้หลักสูตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ร้อยเอ็ด เขต 1 .วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.**
- อนุรักษ์ พนารักษ์ (2551). **การบริหารหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2544สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา สุรินทร์เขต**



การประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Project Evaluation to Promote Young Business People With Leading to Creative Economy Under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3

ชรินทร์ทร บุญมา^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Charinthorn Boonma^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยใช้ การประเมินแบบซีพีพี (CIPP Model) เป็นกรอบในการประเมิน ได้แก่ ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการผลิต (Process) และด้านผลผลิต (Product) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ โครงการ และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์ การตัดสินใจว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริบทผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากทุก ด้าน ด้านปัจจัยนำเข้าผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านกระบวนการผลการประเมินโดยรวมอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน และด้านผลผลิตผลการประเมินโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ นักธุรกิจน้อย เศรษฐกิจสร้างสรรค์

Abstract

The purpose of this independent study is to Evaluate of Promote young business people with morality leading to creative economy under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3 project, using CIPP evaluation model, context, input, process, and product. The sample size were 237 people and used Stratified random Sampling

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sorraya.ng@up.ac.th

by specify instruction center network as level. They were selected from school administrators school teachers and students who are responsible for this project in the Chiangrai Primary Education Service Area Office 3. The tools for collecting data were questionnaires with 5 rating scale by Index of item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content of 0.67–1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of the questionnaire equals to 0.97. The statistical treatment were used frequency, percentage, mean and standard deviation.

The summary of the project evaluation of Promote young business people with morality leading to creative economy under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3, reveals that the overall aspects were at the high level and which can be put in the order from high to low as context, product, process, and input. The context project reveals that the overall aspects were at the high level. The input reveals that the overall aspects were at the middle level. The Process reveals that the overall aspects were at the high level and the Product reveals that the overall aspects were at the high level.

Keywords: The Project evaluation, Young Business people, Creative economy

บทนำ

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมในศตวรรษที่ 21 นักวิชาการศึกษาและนักวิชาการสำคัญทั้งในและต่างประเทศมีความเห็นตรงกันว่าในศตวรรษที่ 21 เด็กควรต้องมีทักษะการเรียนรู้และทักษะการใช้ชีวิตที่ดี โดยควรได้รับการปลูกฝังทักษะสำคัญ 3 ประการ ประกอบด้วย ประการที่ 1 ทักษะชีวิตและการทำงาน คือ เด็กจะต้องรู้จักปรับตัว มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีทักษะสังคม มีทักษะข้ามวัฒนธรรม การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิตที่มีความรับผิดชอบและน่าเชื่อถือได้ เป็นผู้นำและมีความรับผิดชอบ ประการที่ 2 คือ ทักษะการเรียนรู้และนวัตกรรม เด็กต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และนวัตกรรม รู้จักคิดอย่างมีวิจารณญาณและการแก้ปัญหา รู้จักการสื่อสารและความร่วมมือ ประการที่ 3 คือ ทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยี คือ การรู้จักใช้และเลือกใช้สื่อ เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยนักเรียนต้องมีความรู้หลักใน 5 เรื่อง ประกอบด้วย ความรู้เกี่ยวกับโลก การเงิน เศรษฐศาสตร์ ธุรกิจและการเป็นผู้ประกอบการ ความรู้การเป็นพลเมืองที่ดี ความรู้ด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทย ทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีระบบ เศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข็งขันได้ ยั่งยืน มีความมั่นคงทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติ และคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและ ลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการ พัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลงต่าง ๆ ในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทัวทั้ง ตรวจสอบได้ และปราศจากคอร์รัปชั่น ซึ่งได้กำหนดให้การเสริมสร้างและ พัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกๆระบบ โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้

การพัฒนาประเทศในทุกกระบวน มีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 11)

โครงการนักรุกกิจนักรุกกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เกิดจากการที่สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษาได้จัดเก็บข้อมูลจากโรงเรียนแล้วพิจารณาเห็นว่าโรงเรียนได้เปิดสอนงานอาชีพในโรงเรียนทุกโรงเรียน ในกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี บางโรงเรียนจัดทำเป็นรายวิชาเพิ่มเติม บางโรงเรียนสอนเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นชุมนุมตามความสนใจของผู้เรียน บางโรงเรียนสอนบูรณาการกลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยีกับกลุ่มสาระการเรียนรู้อื่น เช่น สาระการเรียนรู้ศิลปะ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น สามารถผลิตชิ้นงานได้อย่างหลากหลายโดยมีฐานการผลิตจากแหล่งวัตถุดิบและภูมิปัญญาของท้องถิ่น มีโรงเรียนจำนวนไม่น้อยนักเรียนสามารถผลิตชิ้นงานได้จำนวนมาก สามารถสร้างรายได้ระหว่างเรียนและปลูกฝังคุณลักษณะที่ดีให้กับนักเรียนตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้เป็นอย่างดี แต่คุณภาพผลงานนักเรียน วิธีคิดและการจัดการเรียนการสอนของครูให้กับนักเรียนในเรื่องนี้สมควรได้รับการต่อยอดพัฒนาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน และเพื่อสอดคล้องและเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10-12 ที่ให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ที่มุ่งให้ประเทศมีการผลิตสินค้าและบริการอย่างสร้างสรรค์ เพิ่มมูลค่าสินค้าโดยใช้นวัตกรรมเข้ามาช่วยในการผลิต เพื่อสร้างความมั่งคั่งทางเศรษฐกิจของประเทศ ดังนั้น การสร้างเศรษฐกิจสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในสังคมไทยอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนได้ ควรสร้างรากฐานที่เข้มแข็ง โดยเริ่มที่การศึกษา ด้วยการบ่มเพาะ ปลูกฝังความสามารถด้านการคิดและเจตคติที่ดีในการทำงาน การสร้างสรรค์ การสั่งสมความรู้และทักษะที่จำเป็นในการทำงาน การรู้จักหาโอกาสและช่องทางทำมาหากินและก้าวเข้าสู่โลกแห่งการทำงานให้นักเรียนตั้งแต่ยังเป็นเด็กให้สามารถนำไปใช้ในอนาคต ดังนั้น สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา จึงได้จัดทำโครงการนักรุกกิจนักรุกกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ให้นักเรียนเรียนรู้ด้านธุรกิจหรือการเป็นผู้ประกอบการตามความเหมาะสมกับวัย ให้นักเรียนมีความสามารถ “คิดเป็น ทำได้ ขายเป็น” อย่างมีคุณธรรม มีการสร้างสรรค์ชิ้นงานใหม่ๆ และจดลิขสิทธิ์ อนุสิทธิบัตร สิทธิบัตร เพื่อปลูกฝังการรักษาทรัพย์สินทางปัญญาของตนเองและการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น ประสบการณ์จากกิจกรรมนี้จะทำให้นักเรียนเกิดความมั่นใจในตนเอง มีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพอิสระเป็นทางเลือกอาชีพหนึ่งในอนาคตได้ และเป็นการพัฒนาคุณภาพเด็กไทยยุคใหม่ที่สอดคล้องกับแนวคิดของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการเตรียมเยาวชนในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้เป็นอย่างดี โครงการได้เริ่มเก็บข้อมูลและดำเนินการมาตั้งแต่ปีงบประมาณ 2553 ถึงปัจจุบัน (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา, 2558, หน้า 1) สำหรับสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการจำนวน 14 โรงเรียน การดำเนินโครงการดังกล่าวเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 ได้เป็นอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาได้รับมอบหมายในการบริหารโครงการนักรุกกิจนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในฐานะโรงเรียนในเครือข่าย จึงมีความสนใจที่จะประเมินโครงการนักรุกกิจนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ เพื่อนำผลการประเมินไปปรับปรุง แก้ไข ดำเนินโครงการให้ดียิ่งขึ้นและเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อประเมินโครงการส่งเสริมนักรุกกิจนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

การประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 32 คน และนักเรียนในโครงการ จำนวน 488 คน ของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 534 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 17 คน และนักเรียนในโครงการ จำนวน 214 คน ของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 237 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของ เคร์จีซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดตำแหน่งเป็นชั้น และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1 ศึกษาคนควาเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

2 วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการประเมินโครงการโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

3 นำข้อมูลที่ไดจากการวิเคราะห์ที่มาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามโครงการโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยสร้างแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถามการประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย ซึ่งประเมินใน 4 ด้าน ดังนี้ การประเมินด้านสภาพแวดล้อม การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น การประเมินด้านกระบวนการ การประเมินด้านผลผลิต จำนวน 2 ฉบับ แต่ละฉบับแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ การประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยประยุกต์ใช้รูปแบบการประเมิน CIPP model ของสตีฟเฟิลด์ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2549, หน้า 84-86) ซึ่งจะประเมินใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

ด้านที่ 1 การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) เป็นการประเมินความสอดคล้องของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการ

ด้านที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และการบริหารจัดการ ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการ

ด้านที่ 3 การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการเกี่ยวกับโครงการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบและการปรับปรุงแก้ไข ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการ

ด้านที่ 4 การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) เป็นการประเมินความเหมาะสมของคุณภาพผลผลิตของโครงการ ได้แก่ 1) สมรรถนะผู้เรียนด้านอาชีพของนักเรียนก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ 2) ความพึงพอใจต่อนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ ผู้ทำการประเมิน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง

4.2 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี 2) นางสาวสุตารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยอื่น 3) ผศ. ดร. สันติ บุรณชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษาศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในคานาโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในคานาเนื้อหา ความชัดเจนและความถูกต้องของเครื่องมือ แลวนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence :IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ ก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence:IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่า 0.67-1.00

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษา ที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนันทกรีฑา มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน โดยกำหนดระยะเวลาขอรับคืนด้วยตนเอง และส่งข้อมูลผ่านทาง google form ภายใน 7 วัน แลวนำข้อมูล มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbach ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

6. นำแบบสอบถามที่ได้ รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลที่ได้ จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผล การศึกษา ดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
4. การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยขอหนังสือจากหน่วยงานต้นสังกัด ถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งผ่านทาง google form

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 237 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

5. จำแนกแบบสอบถาม ตามสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเตรียม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล โดยกำหนดค่าเกณฑ์การแปลความหมาย(บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

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

และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เกณฑ์ที่ผ่านการประเมินอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

การประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริบท รองลงมา คือ ด้านผลผลิต และด้านกระบวนการผลิต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านปัจจัยนำเข้า

1. ผลการประเมินโครงการด้านบริบท ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผ่านเกณฑ์ประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีความชัดเจน รองลงมาคือ วัตถุประสงค์ของโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา และมีเป้าหมายของโครงการที่ชัดเจนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ก่อนดำเนินโครงการมีการเตรียมความพร้อมในการดำเนินโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์

2. ผลการประเมินโครงการด้านปัจจัยนำเข้า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ครูผู้รับผิดชอบโครงการ มีความรู้ความสามารถในการดำเนินโครงการ รองลงมาคือนักเรียนผู้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีความพร้อมและมีความสนใจในการทำงาน และมีการสนับสนุนงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์จากโรงเรียนส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ใช้ในการดำเนินโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์อย่างเพียงพอและเหมาะสม

3. ผลการประเมินโครงการด้านกระบวนการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการวางแผนการดำเนินโครงการอย่างเป็นขั้นตอนและมีการเสนอแผนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน รองลงมาคือ มีการบริหารจัดการและดำเนินโครงการตามแผนที่วางไว้และมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการตรวจสอบการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานระหว่างการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ

ผลการประเมินโครงการด้านผลผลิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าผ่านเกณฑ์ประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีทักษะพื้นฐานการเป็นผู้ประกอบการหรือทำธุรกิจ “คิดเป็น ทำได้ ขายเป็น” รองลงมาคือ นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้ และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ มีคุณธรรมสู่ความสำเร็จการเป็นผู้ประกอบการ 5 ประการ คือ ซื่อสัตย์ ชยัน อดทน มุ่งมั่น กตัญญู (รู้จักแบ่งปันสังคม) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักรุกกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับการประเมินโครงการส่งเสริม นักรุกกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ของผู้บริหาร ครูที่รับผิดชอบโครงการ และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านบริบท จากการประเมินพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าวัตถุประสงค์ หลักการและเหตุผล และเป้าหมายของโครงการส่งเสริมนันทกรีฑาแก่นักเรียนน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีความชัดเจน และความสอดคล้องกับ นโยบายของนโยบายการศึกษา ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับแนวคิดของศึกษานิเทศก์ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพศึกษาภาคเหนือสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2556, หน้า 36) ได้ให้ความสำคัญของการประเมินโครงการว่า การประเมินโครงการมีเป้าประสงค์หลักคือต้องการข้อมูลที่บ่งชี้ว่าโครงการที่ดำเนินการนั้นเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่หรือเป็นโครงการที่คุ้มค่าต่อการตัดสินใจในการดำเนินการหรือไม่ รวมถึงการศึกษาว่าในการดำเนินการโครงการมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหรือแก้ไขในเรื่องอะไรบ้าง และเป็นโครงการที่มีคุณค่ามากน้อยเพียงใด ซึ่งเป็นไปตามงานวิจัยของ นิमित ธิยาม (2558) ได้ประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ผลการศึกษาพบว่า การประเมินด้านบริบทของโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ บางเสน (2560) ได้ประเมินโครงการโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า การประเมินด้านบริบทอยู่ในระดับมาก

2. ด้านปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของปัจจัยนำเข้า ได้แก่ บุคลากรงบประมาณ ทรัพยากร และการบริหารจัดการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเทียบกับเกณฑ์การประเมินแล้ว ไม่ผ่านเกณฑ์ประเมิน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการในเรื่องของ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี รวมถึงการบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินโครงการ ยังไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำเนินงานเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศศิมา สุขสว่าง (2563) ได้กล่าวถึง 4 สิ่งสำคัญในการบริหารโครงการให้สำเร็จ ได้แก่ 1) ขอบเขตงาน (Scope definition) เป็นการแบ่งงานหลัก ๆ ในโครงการให้อยู่ลงจนสามารถมองเห็นรายละเอียดได้ว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ซึ่งโดยทั่วไปแล้ว ที่งานโครงการมักจะจัดทำรายละเอียดเหล่านี้ให้อยู่ในรูปของโครงสร้างกิจกรรมย่อย (Work Breakdown Structure หรือ WBS) 2) การบริหารกิจกรรมและกระบวนการในโครงการ เพื่อให้โครงการสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3) กระบวนการเกี่ยวกับการประมาณการ (Estimate Costs) การตั้งงบประมาณ (Determine Budget) และการควบคุมต้นทุน (Control Cost) ในโครงการ เพื่อให้โครงการสำเร็จตามเป้าหมาย โดยอยู่ในงบประมาณที่ได้รับอนุมัติมา 4) กระบวนการตรวจสอบและติดตามคุณภาพ ที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าโครงการที่ดำเนินการนั้น ได้ตอบโจทย์กับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโครงการที่ตั้งไว้ ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันทนีย์ บางเสน (2560) ได้ประเมินโครงการโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การประเมินด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัตต์สิทธิ์ บันสม (2556, หน้า 76) ได้ศึกษาการประเมินโครงการแท็บเล็ตพีซีเพื่อการศึกษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555 อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้าอยู่ในระดับปานกลาง

3. ด้านกระบวนการ เป็นการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับกระบวนการทำงานของโครงการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า แต่ละโรงเรียนมีการดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวางแผนแผนการดำเนินโครงการอย่างเป็นขั้นตอนและมีการเสนอแผนต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในโรงเรียน มีการบริหารจัดการและดำเนินโครงการตามแผนที่วางไว้ มีการตรวจสอบการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงวิธีการดำเนินงานระหว่างดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ ของโครงการ มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม การดำเนินโครงการส่งเสริมนันทกรีฑาแก่นักเรียนน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีการประเมินผลการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของโครงการส่งเสริม

นักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดวงจรการทำงาน PDCA ของเดมมิ่ง (PDCA Deming Model) พัทธ พิลิก (2555, หน้า 20-21) อ้างอิงใน ชนิกันต์ เขียวสุตร (2551) กล่าวว่า ขั้นตอนทั้ง 4 ขั้นตอนของวงจร PDCA ประกอบด้วย "การวางแผน" อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อ "การปฏิบัติ" อย่างค่อยเป็นค่อยไป แล้วจึง "ตรวจสอบ" ผลที่เกิดขึ้น วิธีการปฏิบัติใดมีประสิทธิภาพที่สุด ก็จะจัดให้เป็นมาตรฐาน หากไม่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ก็ต้องมองหาวิธีการปฏิบัติใหม่หรือใช้ความพยายามให้มากขึ้นกว่าเดิม ขั้นตอนการวางแผน (Plan) ขั้นตอนการวางแผนครอบคลุมถึงการกำหนดกรอบหัวข้อที่ต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง ซึ่งรวมถึงการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน ฯลฯ พร้อมกับพิจารณาว่ามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลใดบ้างเพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงนั้น โดยระบุวิธีการเก็บข้อมูลให้ชัดเจน นอกจากนี้จะต้องวิเคราะห์ข้อมูลที่รวบรวมได้ แล้วกำหนดทางเลือกในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การวางแผนยังช่วยให้เราสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้นในอนาคต และช่วยลดความสูญเสียต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทั้งในด้านแรงงาน วัสดุ งบประมาณ การทำงาน เงิน เวลา ฯลฯ โดยสรุปแล้ว การวางแผนช่วยให้รับรู้สภาพปัจจุบัน พร้อมกับกำหนด สภาพที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตด้วยการผสมผสานประสบการณ์ ความรู้ และทักษะอย่างลงตัว ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี อุบลชิน (2554) ได้รายงานการประเมินโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาด้านอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 1 พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ศิริรัตน์ (2557) ได้ทำการประเมินโครงการเบญจวิถีเส้นทางฉันทน์สร้างครอบครัวต้นแบบสายใยรักของศูนย์การเรียนรู้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัวจังหวัดราชบุรี 1 พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมากและผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด

4. ด้านผลผลิต เป็นการประเมินสมรรถนะผู้เรียนด้านอาชีพของนักเรียนก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ และความพึงพอใจของผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบโครงการ และนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ พบว่า มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะผู้เรียนด้านอาชีพของนักเรียนหลังเข้าร่วมโครงการ เพิ่มขึ้นจาก 3.12 คะแนน เป็น 4.18 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับในด้านความพึงพอใจที่มีต่อผู้เรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์มีทักษะพื้นฐานการเป็นผู้ประกอบการหรือทำธุรกิจ “คิดเป็น ทำได้ ขายเป็น” มีคุณธรรมสู่ความสำเร็จการเป็นผู้ประกอบการ 5 ประการ คือ ซื่อสัตย์ ซын อดทน มุ่งมั่น กตัญญู (รู้จักแบ่งปันสังคม) และยังสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดเพื่อใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) กำหนดผลผลิตและผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้อง คือ วางรากฐานทักษะอาชีพให้แก่ผู้เรียนตั้งแต่วัยการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปฝึกคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และยังเป็นไปตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กำหนดในแผนปฏิรูปการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานด้านส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อความสำเร็จของผู้เรียนทั้งด้านการงาน และการดำเนินชีวิตในด้านทักษะชีวิตและการประกอบอาชีพ (Life and Career Skills) มุ่งเน้นให้มี ความสามารถในการยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้ ริเริ่มและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง มีทักษะทางสังคมและก้าวข้ามวัฒนธรรม มีความรับผิดชอบและสามารถผลิตสร้างสรรค์งานได้ ตลอดจนมีความเป็นผู้นำและรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลฉันทน์ บุญกล้า (2559) ได้ทำการประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน

บ้านหนองปลาชิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า ด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชลธิชา พ่างบรรเทา (2556) ได้ทำการประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรีจังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านผลผลิตอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านปัจจัยนำเข้า ผู้บริหารควรมีการระดมทุน และทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี จากองค์กรภายในและภายนอกมาสนับสนุนตามศักยภาพของแต่ละศูนย์ เพื่อให้การดำเนินโครงการเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านผลผลิต ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ควรมีกิจกรรมเพิ่มเติม เพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา และส่งเสริมให้นักเรียนที่เข้าร่วมโครงการ มีความคิดสร้างสรรค์ พัฒนาผลงาน ขายได้เชิงพาณิชย์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการดำเนินโครงการของสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ ส่งเสริมให้นักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชั้นพื้นฐาน

2. ควรศึกษาวิจัยการประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบการประเมินอื่น ๆ นอกจากการใช้ CIPP Model

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง การประเมินโครงการส่งเสริมนักธุรกิจน้อย มีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตลอดจนตรวจรอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความ เอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และนางสาวสุดารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยอื่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความถูกต้องให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ท้ายที่สุดนี้ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาบริหารการศึกษา ปีการศึกษา 2561 ทุกท่าน ที่เป็นกำลังใจใน และคอยช่วยเหลือในการศึกษาค้นคว้านี้โดยตลอด คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการค้นคว้าแบบอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัว บุรพจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การค้นคว้าแบบอิสระนี้คงเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจ หากมีสิ่งใดขาดตกบกพร่องหรือผิดพลาดประการใด ผู้ศึกษาขออภัยเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กมลฉัตร บุณกุลลา. (2559). การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2.วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชลธิชา แฝงบรรเทา. (2556). การประเมินโครงการแข่งขันความเป็นเลิศทางวิชาการ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรีจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ทวี อุบลชิน. (2554). รายงานการประเมินโครงการการพัฒนาการจัดการศึกษาด้านอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1, ลำพูน.
- ธันถ์สิทธิ์ ปันสม. (2556). การประเมินโครงการแท็บเล็ตพีซีเพื่อการศึกษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 ปีการศึกษา 2555 อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย. การค้นคว้าแบบอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- นิมิต ธิยาม. (2558). การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พัชร พิสิฎ. (2555) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของสถาบันอุดมศึกษา เขตจังหวัดนนทบุรี. วิทยาลัยราชพฤกษ์, นนทบุรี.
- พิษณุ พงศรี. (2549). การประเมินทางการศึกษา: แนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ, เทียมผ้า.
- วันทนี บางเสน. (2560). การประเมินโครงการโรงเรียนต้นแบบการเรียนรวมระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ :บริษัทพริกหวานกราฟิค จำกัด.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) . สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2562, จาก <http://www.kknpeo.moe.go.th/2018/wp-content/uploads/2018/11>.
- สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. (2558). แนวดำเนินการศูนย์แกนนำขยายเครือข่ายโครงการนักธุรกิจน้อยมีคุณธรรม นำสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์ (ฉบับปรับปรุง). สืบค้นเมื่อ 13 กุมภาพันธ์ 2563, จาก https://web.facebook.com/KhitthuangMFL/?_rdc=1&_rdr.
- ศศิมา สุขสว่าง. (2563). สิ่งสำคัญในการบริหารโครงการให้สำเร็จ. สืบค้นเมื่อ 10 มีนาคม 2563, จาก <https://www.sasimasuk.com/16883297/4-สิ่งสำคัญในการบริหารโครงการให้สำเร็จ>.
- ศิริพร ศิริรัตน์. (2557). การประเมินโครงการเบญจวิถีนำทางสร้างสรรค์ครอบครัวต้นแบบสายใยรักของศูนย์การเรียนรู้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ศึกษานิเทศก์ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพศึกษาภาคเหนือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา. (2556). การประเมินโครงการ. สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก http://www.dinudom.go.th/datacenter/doc_download/a_260214_142804.pdf

การประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย

The Project Evaluation of OBEC Career Program in School Under The Secondary Education Service Area Office 36 Chiangrai

กิตติ วะราหล^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกง²

Kitti Varahol^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน จาก 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และโรงเรียนแม่จันวิทยาคม จำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.99 ใช้รูปแบบการประเมินซีป (CIPP MODEL) เป็นกรอบในการประเมิน 4 ด้าน คือ ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลของการศึกษา พบว่า ผลการประเมินภาพรวม มีผลการประเมินภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าผ่านเกณฑ์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 1) ด้านสภาวะแวดล้อม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมิน 2) ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินโครงการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมิน 3) ด้านกระบวนการเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมิน 4) ด้านผลผลิตของโครงการ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมิน

คำสำคัญ: การประเมินโครงการ ห้องเรียนอาชีพ

Abstract

The purpose of this study were to evaluation of OBEC Career Program in school under the secondary education service area office 36, Chiang Rai. The sample was selected from 270 people in Mae Sai Prasitsart school and Mae Chan Wittayakhom school by school administrators, teachers, students and student's parents. The study instrument were questionnaires with 5 rating scale by Index of item Objectives Congruence (IOC) between

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170083@up.ac.th

the question and the content of 0.67 – 1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of the questionnaire equals to 0.99, using CIPP evaluation model; context, output, processes and product. The statistical treatment use percentage, mean and standard deviation.

The results of the study were as follow: The evaluation of OBEC Career Program in school under the secondary education service area office 36, Chiang Rai reveals that the overall aspects were at the higher than standards. 1) Context reveals that the overall aspects were at the higher than standards and pass the evaluation criteria. 2) Output reveals that the overall aspects were at the higher than standards and pass the evaluation criteria. 3) Process reveals that the overall aspects were at the higher than standards and pass the evaluation criteria. 4) Product reveals that the overall aspects were at the higher than standards and pass the evaluation criteria.

Keywords: The Project Evaluation, OBEC Career Program

บทนำ

พระบรมราชาโชวาทด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชรัชกาลที่ 9 และพระบรมราชาโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ในหลวงรัชกาลที่ 10 ความตอนหนึ่งในพระราชดำรัสเนื่องในโอกาสวันเฉลิมพระชนมพรรษาพรพราวันวันที่ 4 ธันวาคม 2546 “ต้องพัฒนาอาชีพความเป็นอยู่ของประชาชนเป็นอาชีพไม่ใช่เพียงแต่ปลูกผัก ถั่ว งา ให้หลานเฝ้าแต่เป็นเรื่องของความอยู่ดีกินดี ความรู้การศึกษาที่กล่าวว่า ต้องช่วยให้การศึกษาดีขึ้น เพราะถ้าการศึกษาไม่ดีคนไม่สามารถทำงานการศึกษาต้องได้ทุกระดับ ถ้าพูดถึงระดับสูง หมายความว่านักวิทยาศาสตร์ชั้นสูง ถ้าไม่มีการเรียนชั้นประถม อนุบาล ไม่มีทางที่จะให้คนไทยขึ้นไปเรียนชั้นสูง หรือเรียนชั้นสูงไม่ดี ซึ่งเดี๋ยวนี้ก็ยังไม่มีดี เพราะชั้นสูงนั้นต้องมีรากฐานจากชั้นต่ำ ถ้าไม่มีเรียนชั้นสูงไม่รู้เรื่อง...” ซึ่งองคมนตรี 3 ท่านประกอบด้วย พลเอกสุรยุทธ์ จุลานนท์ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย และพลเอกดาวพงษ์ รัตนสุวรรณ ได้น้อมนำพระราชกระแสรับสั่งสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 10 เรื่องการศึกษามาแจ้งให้ผู้บริหารระดับสูงของกระทรวงศึกษาทราบเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2560 จากพระบรมราชาโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในหลวงรัชกาลที่ 9 กระทรวงศึกษาธิการได้น้อมนำและมอบเป็นนโยบายเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่หน่วยงานในสังกัด และการที่คณะรัฐมนตรีได้เข้าเฝ้าทูลละอองธุลีพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร เพื่อถวายสัตย์ปฏิญาณตนก่อนเข้ารับหน้าที่รัฐมนตรีนั้น พระองค์ทรงขอให้ผู้บริหารทุกคนสืบสานสืบสานพระราชปณิธานด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาให้เกิดเป็นรูปธรรม เพราะพระราชปณิธานของพระองค์ท่านถือเป็นพรอันสูงสุด รวมทั้งพระบรมราชาโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ บดินทรเทพยวรางกูร ของในหลวงรัชกาลที่ 10 ที่พระองค์ทรงมอบเป็นพระบรมราชาโชบายด้านการศึกษามีใจความสำคัญว่า “การศึกษามุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนคือ 1.ส่งเสริมให้นักเรียนมีทัศนคติที่ถูกต้อง 2.การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานหรืออุปนิสัยที่มั่นคงเข้มแข็ง อาทิ การสร้างบุคลิกและอุปนิสัยที่ดีงาม (Character Education) 3.ส่งเสริมการมีอาชีพ-มีงานทำ”

กระทรวงศึกษาธิการได้อนุมัติและมอบเป็น นโยบายในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา รวมทั้งได้อนุมัตินำและยึดมั่นหลักคิดของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาใช้ในการทำงานที่จะใช้ปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในการบริหารการศึกษา มีการบูรณาการและการเชื่อมโยงในกระทรวงศึกษาธิการ โดยดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ภายใต้วิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งได้กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญโดยมียุทธศาสตร์ด้านการศึกษาที่จะดำเนินการ 6 ด้าน คือ 1.ด้านความมั่นคง 2.ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3.ด้านการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ 4.ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 5.ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 6.ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2560, หน้า 1)

ปัญหาการขาดแคลนแรงงานการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมถึงการเปลี่ยนโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยที่ผ่านจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการมากขึ้น ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนนั้น มีผลกระทบต่อการทำงานของประชาชนซึ่งเป็นเรื่องท้าทายอย่างยิ่ง ของกลุ่มการจัดหางานในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำมีอาชีพมีรายได้ อย่างมั่นคงและยั่งยืน ท่ามกลางสภาวะการณ์ที่ประเทศเผชิญอยู่ กรมการจัดหางานโดยกองส่งเสริมการมีงานทำต้องปรับบทบาทในการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำมีรายได้โดยการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ ทั้งในระบบหรือการประกอบอาชีพอิสระในรูปแบบที่หลากหลายตามกลุ่มอายุและแรงงานเฉพาะกลุ่มจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. 2560–2564 ขึ้น ให้สอดคล้องกับช่วงเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่ยึดกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นกรอบในการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุในห้าปีแรก แผนแม่บทด้านแรงงานและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยช่วงที่หนึ่ง พ.ศ.2560– 2564 ยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำนี้เป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อนการส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยจะเป็นกรอบดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการมีงานทำให้ประชาชนของหน่วยงานต่าง ๆ ทุกภาคส่วนให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกันลดความซ้ำซ้อนและเกิดประโยชน์สูงสุดหรือดำเนินงานไปในทางเดียวกัน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้คนไทยมีงานทำทำงานอย่างมั่นคงตามมาตรฐานสากลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและกรมการจัดหางานได้พิจารณาเห็นชอบยุทธศาสตร์เพื่อการส่งเสริมมีงานทำ การจัดยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริมการมีงานทำ พ.ศ. 2560–2564 ได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับกตหมายยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560– 2579 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 –2564 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศไทยระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560–2579 แผนแม่บทด้านแรงงาน พ.ศ. 2560– 2564 และแผนยุทธศาสตร์เฉพาะด้าน เช่น แผนพัฒนาแม่บทอุตสาหกรรมไทย แผนการศึกษาชาติ แผนผู้สูงอายุแห่งชาติ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลัก ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงาน (วิชชุดา เจนเกียรติฟู, 2560, หน้า 1)

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ที่เน้นการจัดการศึกษาเพื่อการมีอาชีพ มีรายได้และมีงานทำ โดยมีเป้าหมายในการเตรียมความพร้อมของประเทศไทยในทุก ๆ ด้าน เพื่อให้สามารถก้าวสู่ประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดให้หน่วยงานและสถานศึกษาแต่ละแห่งศึกษา วิเคราะห์ศักยภาพของตนเองในแต่ละพื้นที่ เพื่อจัดการศึกษาในระดับพื้นที่ (Area Based) และพัฒนากลุ่มอาชีพใหม่ ให้มีศักยภาพและสามารถแข่งขันได้ในภูมิภาคหลักของโลก โดยนโยบายดังกล่าวต้องการให้เกิดการบูรณาการ (Integration) ในการจัด

การศึกษาทุกระดับตามศักยภาพของแต่ละพื้นที่ โดยให้ทุกองค์กรและหน่วยงานทุกภาคส่วนในระดับพื้นที่ (จังหวัด) ทั้งภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ ผู้ประกอบการรายใหญ่ รายย่อย รวมเป็นภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ไปพร้อม ๆ กัน โดยเน้นให้การศึกษาเป็นรากฐานของการพัฒนาคน พัฒนางาน และสร้างอาชีพเพื่อความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ โดยให้สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละพื้นที่ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดความเป็นเลิศทางด้านกลุ่มอาชีพหลัก เพื่อตอบสนองนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงาน กศน.ได้ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ โดยจัดให้มีศูนย์ฝึกอาชีพชุมชน ใช้สถานศึกษา กศน.และ กศน.ตำบลหรือแขวง เป็นฐานการจัดกิจกรรมให้แก่ประชาชน กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่บริการ สำนักงาน กศน.จังหวัดจัดทำเวทีประชาคมในระดับจังหวัด เพื่อกำหนดกรอบอาชีพของจังหวัด จากนั้น สถานศึกษาจึงจัดทำเวทีประชาคมในระดับอำเภอ โดยการวิเคราะห์ศักยภาพของตนเองและพื้นที่ นำข้อมูลความต้องการด้านอาชีพของทุกตำบลและภูมิภาคท้องถิ่น มาพิจารณาร่วมกับกรอบอาชีพของจังหวัด เพื่อกำหนดเป็นกรอบอาชีพของอำเภอ การพัฒนาหลักสูตรต้องสอดคล้องกับกลุ่มอาชีพใหม่ คือ หลักสูตรกลุ่มอาชีพ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมและบริการ ความคิดสร้างสรรค์ และอาชีพเฉพาะทาง โดยการพัฒนาเนื้อหาสาระที่มีองค์ความรู้ครบวงจร ประกอบด้วย โครงสร้างของหลักสูตร 4 ตอน คือ ช่องทางการประกอบอาชีพ ทักษะ การประกอบอาชีพ การบริหารจัดการและการจัดทำโครงการประกอบอาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและมีความมั่นใจในการประกอบอาชีพ การจัดกระบวนการเรียนการสอน มีการเรียนรู้ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ในส่วนของการฝึกปฏิบัติ เน้นการฝึกปฏิบัติจริงเพื่อให้ผู้เรียนเกิดทักษะในด้านอาชีพ รวมทั้งการเรียนหรือศึกษาดูงานในสถานประกอบการจริง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจและมองเห็นช่องทางการประกอบอาชีพนั้นอย่างครบวงจร วิทยากรที่จัดการเรียนการสอน เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญ ในอาชีพ หรือเป็นผู้ที่ประกอบการในอาชีพนั้น ๆ ใน การศึกษาดูงาน ได้จัดทำแบบสรุปการศึกษาดูงานให้ผู้เรียนบันทึกข้อมูลการเรียนรู้ที่ได้จากการฟังบรรยาย การซักถามหรือการสังเกตการประกอบอาชีพในสภาพจริง ตลอดจนจดข้อคิดเห็นจากการอภิปรายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน การวัดและประเมินผล ผู้สำเร็จการศึกษา จะต้องมีความรู้พื้นฐานทางวิชาการตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีทักษะความชำนาญทางด้านวิชาชีพ มีทักษะการทำงาน รวมไปถึงทักษะของการเป็นผู้ประกอบการเพื่อความสามารถในการสร้างงานและสร้างอาชีพใหม่ โดยไม่ลืมทักษะชีวิตและเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมด้วย (สำนักงานส่งเสริม การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2555, หน้า 1-2)

พล.อ.สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์ รัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ พร้อมด้วย พล.อ.สุทัศน์ กาญจนานนท์กุล และ พล.ต.ต.ธัมมศักดิ์ วาสะศิริ ที่ปรึกษารัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ, นายประชาคม จันทรัชิต รองเลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ลงพื้นที่ติดตามการจัดการเรียนการสอนโครงการ "ห้องเรียนอาชีพ" ในพื้นที่ 3 อำเภอชายแดนภาคใต้ คือ อำเภอเบตง อำเภอสุคิริน และอำเภอแว้ง ในกรณีนี้ พล.อ.สุรเชษฐ์ ชัยวงศ์ ได้กล่าวว่า จากการที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน(สพฐ.) ได้ดำเนิน "โครงการห้องเรียนอาชีพ (OBEC Career Program)" ปีการศึกษา 2560 เพื่อต้องการส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความถนัดและความสนใจต้องการจะเรียนต่อสายอาชีพได้รับการพัฒนา โดยเน้นการฝึกทักษะประสบการณ์เพื่อเตรียมตัวเข้าสู่อาชีพ เรียนจบแล้วมีอาชีพรองรับทันที สามารถสร้างอาชีพให้สอดคล้องกับศักยภาพในพื้นที่ได้ โดยในปีแรกเริ่มต้น 6 โรงเรียน ในพื้นที่โครงการเมืองต้นแบบสามเหลี่ยมมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน (นราธิวาส ยะลา และปัตตานี) จำนวน 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนเบตง "วีระราษฎร์ประสาน" จังหวัดยะลา, โรงเรียนเวียงสุวรรณวิทยาคม จังหวัดนราธิวาส, โรงเรียนราชมนูร์รังษฤษฎ์ จังหวัดปัตตานี และจังหวัดในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ (เชียงราย ตาก) อีก 3 โรงเรียน คือ โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ จังหวัดเชียงราย, โรงเรียนแม่จันวิทยาคม จังหวัดเชียงราย, โรงเรียนสรรพวิทยาคม จังหวัดตาก ทั้งนี้ แต่ละโรงเรียนได้มีการประสานงานและวางแผนการจัดการเรียนการสอนห้องเรียนอาชีพ ร่วมกับ

สถานศึกษาอาชีวศึกษาในแต่ละพื้นที่ โดยมีการส่งเสริมความรู้พื้นฐานทางด้านการบริหารจัดการ การบริหารธุรกิจขั้นพื้นฐาน (Basic Modern Business Administrative : BMBA) ทักษะอาชีพที่สนใจ และสอดคล้องกับบริบทในพื้นที่ เดิม กระบวนการแนะแนวแบบเข้ม และการเพิ่มพูนประสบการณ์ด้วยการฝึกงานจริงในช่วงปิดภาคเรียน ควบคู่ไปกับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมที่ดี เมื่อผู้เรียนสำเร็จการศึกษา ผู้เรียนจะได้รับวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และวุฒิการศึกษาตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ใน 9 สาขา ได้แก่ คอมพิวเตอร์ธุรกิจ การบัญชี คหกรรม การโรงแรม ช่างไฟฟ้ากำลัง ช่างก่อสร้าง พืชศาสตร์ อุตสาหกรรมเกษตร และช่างเชื่อมโลหะ ซึ่งได้มีการลงนามความร่วมมือระหว่าง สพฐ. กับสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.) ไปแล้วเมื่อวันที่ 1 มิถุนายนที่ผ่านมา ณ หอประชุมโรงเรียนราชมนูญรังสฤษฏ์ อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี (บัลลังก์ โรหิตเสถียร, 2560)

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งมีหน้าที่เป็นหัวหน้าโครงการห้องเรียนอาชีพ โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และมีส่วนในการจัดการศึกษาในโครงการนี้ จึงมีความสนใจและมีความต้องการที่จะประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เพื่อจะได้ทราบผลการประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ และนำผลการประเมินนั้น รายงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขการดำเนินโครงการหรือยุติโครงการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ดียิ่งขึ้นไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

การประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย จาก 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และโรงเรียนแม่จันวิทยาคม จำนวน 866 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนอาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย จาก 2 โรงเรียน คือ โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และโรงเรียนแม่จันวิทยาคม โดยมี ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครูผู้รับผิดชอบโครงการ 6 คน นักเรียน 130 คน และผู้ปกครองนักเรียน 130 คน รวมทั้งสิ้น 270 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จของ เครีจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 608) จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ เกี่ยวกับการประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย และรายละเอียดวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือและปรับแบบสอบถามให้ครอบคลุม สอดคล้องกับนิยามศัพท์ และขอบเขตการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบ เพื่อทำนิยามศัพท์ในการวิจัยแล้วเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่จัดทำขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ แก้ไขให้มีความตรง และความสมบูรณ์ของเนื้อหา รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสม ความสมบูรณ์ของข้อคำถาม เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) โดยพิจารณาข้อที่มีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 เป็นต้นไป
7. นำแบบสอบถามที่จัดทำสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน โรงเรียนสรรพวิทยาคม จังหวัดตาก
8. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.991
9. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อเตรียมส่งไปยังกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

เครื่องมือรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

1. แบบสอบถามประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ซึ่งประเมินใน 4 ด้าน ดังนี้การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น การประเมินด้านกระบวนการ การประเมินด้านผลผลิต ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ การประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

ด้านที่ 1 การประเมินด้านสภาวะแวดล้อม เป็นการประเมินความสอดคล้องของหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ เป้าหมายของโครงการกับนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมายของโรงเรียน

ด้านที่ 2 การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้น คือ เป็นการประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้น ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ ทรัพยากร และการบริหารจัดการด้านกระบวนการ

ด้านที่ 3 การประเมินด้านกระบวนการ เป็นการประเมินความเหมาะสมของกระบวนการเกี่ยวกับโครงการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

ด้านที่ 4 การประเมินด้านผลผลิต เป็นการประเมินคุณภาพและความพึงพอใจในผลผลิตของโครงการ ผู้ศึกษาทำการประเมินในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ สมรรถนะวิชาชีพของนักเรียน ความพึงพอใจของนักเรียนและผู้ปกครอง นักเรียนต่อโครงการห้องเรียนอาชีพ

2. แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ ประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1 ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2 ผู้วิจัยขออนุญาตจากหน่วยงานต้นสังกัด ถึงกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทุกฉบับ

5 นำแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 130 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ ทุกฉบับ

6 จำแนกแบบสอบถาม ตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเตรียม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

7 นำแบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพ มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

2 วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ โครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน และโดยรวม

3 นำผลการวิเคราะห์ทางสถิติมาแปลผล โดยกำหนดค่าเกณฑ์การแปลความหมาย(บุญชุม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 103) ดังนี้

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

และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติ เกณฑ์ที่ผ่านการประเมินอยู่ในระดับค่าเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป

4 วิเคราะห์แบบประเมินสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ ประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัด เชียงราย โดยการหาค่า t-test dependent

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะแวดล้อมของโครงการ รองลงมา คือ ด้านกระบวนการเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ และด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินโครงการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลผลิตของโครงการ

1.1 ผลการประเมินด้านสถานะแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ วัตถุประสงค์ของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบายของสถานศึกษา และหลักการและเหตุผลของโครงการมีความสอดคล้องกับนโยบาย ของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป้าหมายของโครงการมีความสอดคล้องกับเป้าหมายของสถานศึกษา

1.2 ผลการประเมิน ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนรู้ รองลงมา คือ ครูมีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้ และผู้ปกครองให้การสนับสนุนและมีความพร้อมในการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บุคลากรฝ่ายสนับสนุนในโครงการมีจำนวนเพียงพอ

1.3 ผลการประเมิน ด้านกระบวนการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการจัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้นักเรียน รองลงมา คือ ครูมีส่วนร่วมทุ่มเทเอาใจใส่ต่อการพัฒนาผู้เรียน และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้รับผิดชอบการดำเนินโครงการตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำผลการประเมินการดำเนินโครงการ มาวางแผนการเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

1.3.1 ผลการประเมิน ด้านผลผลิตของโครงการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนได้รับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา คือ นักเรียนเรียนมีจิตสาธารณะต่อส่วนรวม และนักเรียนได้รับการพัฒนาความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีสมรรถนะวิชาชีพเป็นที่น่าพอใจ

1.3.2 การประเมินสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ ห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย พบว่าในภาพรวม ก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการ มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนหลังเข้าร่วมโครงการเพิ่มสูงขึ้นจาก 2.91 คะแนน เป็น 4.09 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบโครงการ นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียน ของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับการประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิตของโครงการห้องเรียนอาชีพ ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม จากผลการประเมิน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด โดยที่หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการห้องเรียนอาชีพ มีความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะครูและผู้บริหารสถานศึกษา ได้เล็งเห็นความสำคัญของโครงการที่มีการส่งเสริมการเรียนรู้ด้านอาชีพให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติฉบับนี้ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” มีเป้าหมายไว้ 2 ด้าน คือ เป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มี คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) ซึ่งใน 8Cs ประกอบไปด้วยทักษะต่าง ๆ รวมทั้งทักษะอาชีพ และทักษะการเรียนรู้ (Career and Learning Skills) อีกด้วย ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร ศิริรัตน์ (2557) ได้ทำการประเมินโครงการเบญจวิถีนำทางฉันสร้างครอบครัวต้นแบบสายใยรักของศูนย์การเรียนรู้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว จังหวัดราชบุรี พบว่า มีการประเมินโดยใช้รูปแบบ CIPPIEST’s Model ทั้ง 8 ด้านได้แก่ ด้านบริบทพบว่าภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลนันท์ บุญกล้า (2559) การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียง เขต 2 ด้านสภาวะแวดล้อม (Context evaluation) ผลการประเมินพบว่ามีความสอดคล้องอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิमित ธิยาม (2558) ที่ได้ประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโครงการพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ความสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของโรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าผ่านเกณฑ์

2. ด้านปัจจัยเบื้องต้นในการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินความเหมาะสมและเพียงพอของปัจจัยเบื้องต้น ซึ่งได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากร และด้านการบริหารจัดการ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสมและความเพียงพอมากที่สุดคือ ด้านบุคลากร เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้รับผิดชอบโครงการฯ ได้เล็งเห็นถึงความจำเป็น ความสำคัญและเข้าใจ มีการวางแผน การเตรียมการ และมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิमित ธิยาม (2558) ที่ได้ประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยเบื้องต้น พบว่า มีความเหมาะสมและเพียงพอโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การตัดสินถือว่าผ่านเกณฑ์ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัดดา บุษผามาต (2557) ได้ทำการประเมินโครงการระบบโครงข่ายการเรียนรู้ไร้พรมแดน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินโครงการระบบโครงข่ายการเรียนรู้ไร้พรมแดน โดยใช้รูปแบบการประเมิน CIPP Model ของสตีฟเฟิลป์ม ในการประเมิน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต และด้านผลกระทบ และ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาโครงการ ระบบโครงข่ายการเรียนรู้ไร้พรมแดน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการประเมินพบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมผลการประเมินโครงการมีความเหมาะสมในระดับมาก และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ไกลซ์ชิต (2550) ได้ประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การประเมินด้านปัจจัยเบื้องต้นของโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก

3. ด้านกระบวนการเกี่ยวกับการดำเนินโครงการ เป็นการประเมินความเหมาะสมเกี่ยวกับโครงการ ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงาน การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข จากผลการประเมิน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการดำเนินงาน เนื่องจากสถานศึกษามีการนำเอาวงจร PDCA ของเดมมิ่ง (PDCA Deming Cycle) นิมิตร ธิยาม (2558, หน้า 117-118) มาใช้ในกระบวนการดำเนินโครงการ ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ P (Plan) คือ การวางแผนและการกำหนดวัตถุประสงค์ของการทำงาน D (Do) คือ การทำตามแผนนั้นๆ C (Check) คือ การตรวจสอบผลของการปฏิบัติตามแผน และ A (Act) คือ การดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนที่ได้วางไว้ ในการดำเนินงานตามโครงการ สถานศึกษาได้ดำเนินโครงการอย่างเป็นระบบทุกขั้นตอนตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผน การปฏิบัติตามแผน การตรวจสอบประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวี อุบลชิน (2554) ได้รายงานการประเมินโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาด้านอาชีพ ของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 พบว่า ด้านปัจจัยนำเข้า ภาพรวมมีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด

3.1 ด้านผลผลิตของโครงการ เป็นการประเมินความพึงพอใจของครู ผู้บริหารสถานศึกษา นักเรียนและผู้ปกครองนักเรียนในโครงการฯ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผ่านเกณฑ์การประเมินตามที่กำหนด ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ นักเรียนได้รับการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพในการคิดและการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ เนื่องจากนักเรียนที่เข้าร่วมโครงการได้รับการพัฒนา และถูกส่งเสริมการทำงานร่วมกัน การคิดอย่างมีระบบและสร้างสรรค์ จากปัจจัยต่าง ๆ อย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาของชาติ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ด้านเป้าหมาย คือ ร้อยละของผู้เรียน เยาวชนและประชาชนในเขตพัฒนาพิเศษเฉพาะกิจจังหวัดชายแดนภาคใต้และพื้นที่พิเศษที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพหรือทักษะด้านอาชีพ สามารถมีงานทำหรือนำไปประกอบอาชีพในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น และการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมายการผลิตและพัฒนากำลังคนที่ชัดเจนในสาขาต่าง ๆ เพื่อการผลิตกำลังคนที่ตรงกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาในระดับต่าง ๆ ที่สามารถสร้างเสริมทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ วิทยาศาสตร์และทักษะดิจิทัล และสอดคล้องเชื่อมโยงกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติและมาตรฐานอาชีพ/วิชาชีพส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน การฝึกอบรมฝีมือแรงงาน และการฝึกงานที่มุ่งเน้นการปฏิบัติจริงอย่างครบวงจรในสถานการณ์จริง เช่น ระบบทวิภาคี และสหกิจศึกษา ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ไกลซ์ชิต (2550) ได้ประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า การประเมินด้านผลผลิตของโครงการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ

เป็นภาษาอังกฤษ อยู่ในระดับมาก

3.2 การประเมินสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนก่อนเข้าร่วมโครงการและหลังเข้าร่วมโครงการห้องเรียนอาชีพ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย พบว่ามีค่าเฉลี่ยสมรรถนะวิชาชีพของนักเรียนหลังเข้าร่วมโครงการ เพิ่มขึ้นจาก 2.91 คะแนน เป็น 4.09 แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้สอนได้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง แก้ปัญหา การใช้เทคโนโลยีจิตอาสา ทำให้ผู้เรียนกระตือรือร้นในกิจกรรมการเรียนการสอน จึงทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างแท้จริง ซึ่งการศึกษานี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพันธ์ สุนทรประเสริฐ (2543) การเรียนการสอนโดยใช้ชุดการเรียนรู้เป็นการพัฒนาวิธีการสอนหลาย ๆ ระบบเข้ามา ประสมประสานให้กลมกลืนกันนั้น นับตั้งแต่การเรียนรู้ด้วยตนเอง การรวมกิจกรรมกลุ่ม การใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นเป้าหมายให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเอง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกระฉับกระเฉง ได้ลงมือปฏิบัติจริง การเรียนการสอนวิธีนี้ จึงเป็นวิธีที่สะดวกและชัดเจนที่สุดสำหรับยุคปฏิรูปการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาวรรณ วรภู (2547) ได้ ส่งเสริมให้ครูมุ่งขยายประสบการณ์ของนักเรียนให้กว้างขวางออกไปในรายละเอียดที่นอกเหนือจากแบบเรียน เพื่อให้นักเรียน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้นักเรียนมีความรู้ดีขึ้นและยังเกิดประโยชน์ต่อการเรียน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสภาวะแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายของโครงการให้มีความสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาให้ชัดเจน
2. ด้านปัจจัยเบื้องต้น ผู้บริหารควรจัดหาบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในโครงการและการสนับสนุนการจัดหาสื่อการเรียนที่จะช่วยพัฒนาการเรียนรู้ของนักเรียน เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล
3. ด้านกระบวนการ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ควรมีการนำผลการประเมินการดำเนินการโครงการ มาวางแผนการเพื่อหาแนวทางการพัฒนา ในการดำเนินการในปีต่อไป
4. ด้านผลผลิตของโครงการ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ช่วยส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาชีพของนักเรียนเพิ่มขึ้น เน้น การจัดการเรียนการสอนที่เน้นการฝึกทักษะด้านอาชีพ การศึกษาดูงาน การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยโครงการตามนโยบายของ สพฐ การประเมินโครงการห้องเรียนอาชีพ
2. การศึกษาวิจัยการประเมินโครงการโดยใช้รูปแบบการประเมินอื่น ๆ เช่น รูปแบบการประเมินแบบจำลองคานธีแมนซ์ของสเด็ก

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีโดยได้รับความกรุณาด้วยอย่างยิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวลัย อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ช่วยให้การค้นคว้าแบบอิสระนี้ มีความถูกต้องสมบูรณ์ รวมทั้งคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจจนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางชุตีวรรณ บุญศรี ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และโรงเรียนสรรพวิทยาสรรพวิทยาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนาจความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้และมีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณบิดา มารดา คุณย่า ญาติพี่น้อง ตลอดจนเพื่อน ๆ ที่ดี ที่คอยพูดให้กำลังใจ ที่คอยสนับสนุน สิ่งต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นแรงผลักดันในการเรียนในครั้งนี้อีกด้วย

ขอบคุณในความอุตสาหะวิริยะและความพยายามตั้งใจของข้าพเจ้าเอง ที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อที่จะสำเร็จการศึกษาอย่างภาคภูมิใจ

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่องนี้มีคุณค่า และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อวงการศึกษาคงคุณค่าและประโยชน์เหล่านั้น ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัยด้วยเทอญ

เอกสารอ้างอิง

- กมลานันท์ บุญกล้า. (2559). การประเมินโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนบ้านหนองปลาชิว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กรมการจัดหางาน. (2560). ยุทธศาสตร์การแก้ไขและป้องกันการขาดแคลนแรงงานพ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน, 2562, จาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmia_th/498391d8154f6237d5db6b423d5f1b85.pdf
- ทวี อุปลุขิน. (2554). รายงานการประเมินโครงการพัฒนาการจัดการศึกษาด้านอาชีพของนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 ลำพูน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- นันทนา ไกล่ซิด. (2550). การประเมินโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ โรงเรียนบางสะพานวิทยา อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- นิภาวรรณ วรภู. (2547). การสร้างหนังสืออ่านเพิ่มเติมในกลุ่มสาระการเรียนรู้ สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เรื่อง ทวีปอเมริกาเหนือและทวีปอเมริกาใต้ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (หลักสูตรและการสอน), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นิमित ธิยาม. (2558). การประเมินโครงการห้องเรียนพิเศษ เอ็ม อี พี โรงเรียนจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- บัลลังก์ โรหิตเสถียร. (1 มิถุนายน 2560). สพฐ.-สอศ. ลงนามความร่วมมือโครงการห้องเรียนอาชีพ. **ข่าวสำนักงานรัฐมนตรี**. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน, 2562, จาก <https://www.moe.go.th/websm/2017/jun/278.html>
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น. **พื้นฐาน.โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน.**
- ศิริพร ศิริรัตน์. (2557). **การประเมินโครงการเบญจวิถีนำทางสร้างสรรค์รอบครัวต้นแบบสายใยรักของศูนย์การเรียนรู้โครงการสายใยรักแห่งครอบครัว จังหวัดราชบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาละเซียงเทรา เขต 2**. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 1**. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2555). **ยุทธศาสตร์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเพื่อการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของสำนักงาน กศน.** กรุงเทพมหานคร : รัชการพิมพ์.
- สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2560). **การขับเคลื่อนการศึกษามัธยมศึกษาไทย 4.0 เพื่อการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สุนันทา สุนทรประเสริฐ. (2543). **การสร้างแบบฝึก**. ชัยนาท: ชมรมพัฒนาความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย.

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานทบุรี เขต 1

Teamwork Development of School Under The Nonthaburi Primary Education Service Area Office 1

กุลรัศมี สายมะณี^{1*} และ วิชระ จตุพร²

Kullarat Saimanee^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นทบุรี เขต 1 ปี การศึกษา 2562 จำนวน 329 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 44 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.89 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มใช้การทดสอบค่าที (t-test) และความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยใช้วิธีการ LSD

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การทำงานเป็นทีม การพัฒนาการทำงานเป็นทีม

Abstract

The purpose of this research were to study and compare teamwork development of school under the Nonthaburi primary education service area office 1 by gender, education level and experience, a sample used in this research was selected from school administrators and teachers, 329 cases from schools, under the Nonthaburi primary education service area office 1. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan Table and was selected by means of the simple random sampling. The study instruments were questionnaires with 5 rating

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170094@up.ac.th

scale, 44 items. The study instrument was a questionnaire with the reliability value of 0.89. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way Anova, and the LSD method for paired comparison.

The results revealed that level of teamwork development of schools Under the Nonthaburi Primary Educational Service Area 1, the overall is in a high level, the comparative results of teamwork development of schools Under the Nonthaburi Primary Educational Service Area 1 classified by gender and work experience were overall significance different, classified by education level was different with no statistical significance.

Keywords: teamwork, teamwork development

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 (ฉบับที่ 2) มาตรา 6 ได้จัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งเป็นกลยุทธ์หรือวิธีการนำไปสู่เป้าหมายให้คนไทยมีทักษะในการเรียนรู้ส่งเสริมให้สามารถพัฒนาตนเองตามศักยภาพมีส่วนร่วมในการพัฒนา มีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม อันจะทำให้การพัฒนาทุกด้านเป็นไปอย่างสมดุล สามารถนำพาประเทศชาติแข่งขันในสังคมโลกในยุคโลกาภิวัตน์ได้ (ดำรง ชิสุกะ, 2551, หน้า 1) ซึ่งสังคมในสภาวะปัจจุบันเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีความเจริญก้าวหน้า และสลับซับซ้อนมากขึ้นวิทยาการสมัยใหม่เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนและการทำงานของคนในองค์การทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนระบบราชการที่อาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ มาใช้เป็นแม่บทในการดำเนินการก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้กิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ (บุญป้อง สิงห์คู่, 2549, หน้า 1)

ในปัจจุบันทั้งในองค์การรัฐและเอกชนเน้นการบริหารงานโดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีมและสร้างทีมให้แข็งแกร่งโดยมุ่งให้บุคลากรทุกคนเห็นความสำคัญของกระบวนการในการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การซึ่งการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในองค์การเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ทีมงานจะช่วยให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้นแต่ทีมงานยังเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานขององค์การด้วยการทำงานร่วมกันโดยมีวัตถุประสงค์เดียวกันและเป็นการรวมตัวที่ต้องอาศัยความเข้าใจความผูกพันและความร่วมมือซึ่งกันและกันของสมาชิกแต่ละคนจะสามารถทำงานร่วมกันจนประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 144)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานองค์การทางการศึกษาซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างมากทุกด้านทั้งด้านการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอนรวมทั้งคุณลักษณะของผู้เรียนโดยเฉพาะการปฏิรูปการเรียนรู้อตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2) พ. ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ. ศ. 2553 หมวดที่ 4 มาตรา 24 กระบวนการจัดการเรียนรู้ต้องจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้สอน และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายมีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน

ตามศักยภาพด้วยความร่วมมือของสมาชิกในทีมงานซึ่งการดำเนินการต่าง ๆ จะถูกนำมาพร้อมกันทำซึ่งก็คือ การทำงานเป็นทีมนั่นเอง (กันยามัน เรืองศรี. ออนไลน์, 2561)

จากภาระงานต่างของสถานศึกษาที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งระบบหลัก และระบบสนับสนุนทำให้สถานศึกษาต้องกำหนดทีมงานผู้รับผิดชอบแต่ละระบบเพื่อร่วมกันกำหนดเป้าหมายวางแผนการทำงานออกแบบการประเมินช่วยกันทำและพัฒนาปรับปรุงระบบให้ดีขึ้นโดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปรึกษาหารือซึ่งกันและกันซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าทำได้จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมมีความเข้มแข็งและยั่งยืน (สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, 2547, หน้า 4) ดังนั้น การสร้างทีมงานในสถานศึกษาให้สามารถทำงานได้คล่องตัวจะช่วยให้ผลการปฏิบัติงานดีขึ้นทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและจะส่งผลให้การทำงานทุกอย่างสำเร็จตามเป้าหมายการศึกษาถึงการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษาจะทำให้สามารถบูรณาการทีมงานต่าง ๆ ในสถานศึกษา และส่งผลให้ครูในสถานศึกษาต้องมีการปรับวิธีคิดวิธีการทำงานเพื่อส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการทำงานร่วมกันเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม ใช้ความรู้ด้านการบริหารจัดการฝึกกำลังใจกำลังกาย และกำลังสติปัญญาของผู้ร่วมงานให้ทำงานเป็นทีมเดียวกันซึ่งจะช่วยผลักดันให้สถานศึกษาบรรลุเป้าหมายในกรอบเวลาที่กำหนด

สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ได้มีการบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยยึดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และในมาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาเป็น 4 ฝ่าย คือ ด้านงานวิชาการ ด้านงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงในการดำเนินงานแต่ละงานที่รับผิดชอบบุคลากรจะมีการวางแผนดำเนินงานในส่วนที่ตนรับผิดชอบโดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการพัฒนาทีมงานเพื่อให้เกิดความเข้มแข็ง และสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ดังนั้นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของแต่ละโรงเรียนจึงมีความแตกต่างกันไป

ปัญหาการทำงานเป็นทีม ของสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ปัญหาที่พบ คือ การปฏิบัติงานในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ไม่เป็นไปตามที่กำหนด ไม่สามารถขอความร่วมมือจากบุคลากรผู้ร่วมงานบางคน เกิดความไม่ไว้วางใจระหว่างกัน ไม่มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผยขาดการประสานงาน และปรึกษาหารือกันมีความร่วมมือการทำงานกันอีกทั้งยังขาดการติดตาม และการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่องทำให้ผลงานหรือการดำเนินงานบางโครงการบางกิจกรรมหรือทุกโครงการ และกิจกรรมไม่เต็มที่เท่าที่ควรหรือไม่ทันตามเวลาที่กำหนดและไม่บรรลุเป้าหมายที่คาดหวังจากการที่บุคลากรในโรงเรียนไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน ทั้งยังสร้างความขัดแย้งในองค์กรตามมาตลอดที่มีโครงการ / กิจกรรม โดยเฉพาะโครงการกิจกรรมที่จัดในวันหยุด จะได้รับความร่วมมือน้อยมากและมักเกิดความขัดแย้งในการทำงานความไม่เสมอภาคในสิทธิ และผลประโยชน์ที่จะได้รับบุคลากรบุคลากรส่วนใหญ่จะทุ่มเวลาให้กับงานส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ขาดการประสานงานและการกระจายอำนาจขาดความร่วมมืออย่างจริงจัง องค์กรจึงประสบกับความล้มเหลวไม่สามารถพัฒนาการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพได้ (โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์, 2561) ซึ่งอุปสรรคในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมตามทีเลฟตัน (Lefton,1988 อ้างถึงใน ราตรี วีระวัฒน์โสภณ,2547, หน้า 2) อธิบายว่า อุปสรรคในการพัฒนาทีมงานมีหลายประการ คือ ความแตกต่างระหว่างบุคลิกภาพ การมีส่วนร่วม

ในการงานอย่างไม่เท่าเทียมกัน การขาดความมีส่วนร่วมในทีม ความล้มเหลวในการประเมิน อำนาจของผู้บริหาร การขาดแคลนทางเลือก การปิดบัง การขาดการวินิจฉัยทีมงาน สิ่งต่างๆเหล่านี้เป็นอุปสรรคในการพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าเป็นอย่างมาก จะทำให้เกิดการทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง การพัฒนางานก็ไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย

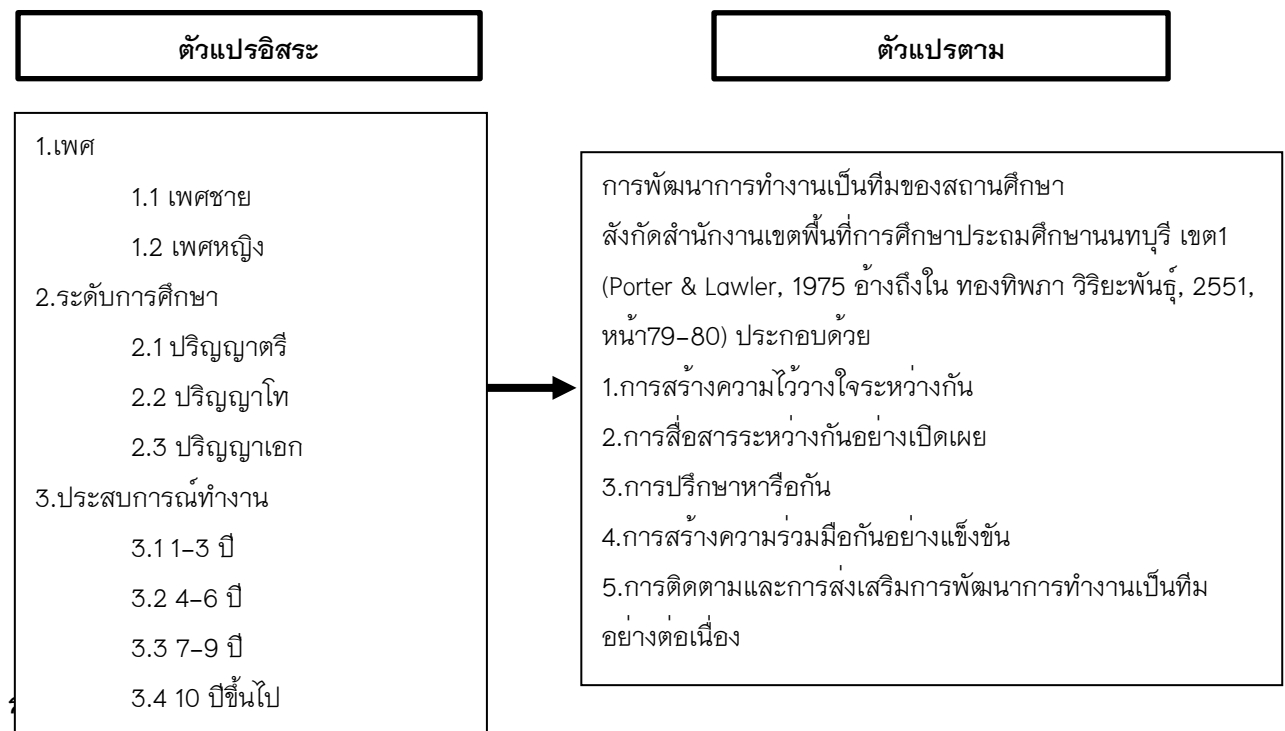
ด้วยเหตุผลและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในสถานศึกษา ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างประสบความสำเร็จ และเป็นการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาให้เป็นผู้ที่สามารถร่วมงานกับผู้อื่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาดังนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 32 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,368 คน รวมทั้งสิ้น 1400 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 32 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 297 คน รวมทั้งสิ้น 329 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดของเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 44 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำหนังสือพร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง นัดหมายวันเวลาในการเก็บแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา จำนวน 329 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และนำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3 นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในกรณีที่พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD

ผลการศึกษา

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ด้านการสร้างความร่วมมืออย่างแข็งขัน ด้านการปรึกษาหารือกัน ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย และด้านการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยแยกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 ผลการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD ดังตารางต่อไปนี้

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{x}	1-3 ปี	4-6 ปี	7-9 ปี	10 ปีขึ้นไป
		4.16	4.14	4.23	4.38
1-3 ปี	4.16	-	0.02	0.06	0.21*
4-6 ปี	4.14	-	-	0.08*	0.23*
7-9 ปี	4.23	-	-	-	0.15*
10 ปีขึ้นไป	4.38	-	-	-	-

*p < .05

จากตาราง เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไป กับ ประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี, 4-6 ปี, 7-9 ปี และครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปีขึ้นไปกับประสบการณ์ทำงาน 7-9 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < .05)

สรุปผลและอภิปรายผล

1. การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 เป็นหน่วยงานการบริหารจัดการศึกษาตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้มีการบริหารจัดการในรูปแบบเขตพื้นที่การศึกษา มีรูปแบบมุ่งให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารจัดการมากที่สุด เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพ และฐานะของสถานศึกษาใหม่ ความเท่าเทียมหรือมีคุณภาพใกล้เคียงกันทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายต้องร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนซึ่ง ถือเป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานและลงมือปฏิบัติจึงจำเป็นต้อง มีเป้าหมายเดียวกัน ประสานความร่วมมือร่วมใจ ร่วมทำงาน ด้วยความมุ่งมั่น ให้การยอมรับและไว้วางใจซึ่งกันและกัน จึงจะทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญมากในการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เป็นทั้งผู้นำองค์กร และตระหนักในการสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน จัดให้มีการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ให้การปรึกษาหารือกัน และการสร้างความร่วมมือกัน อย่างแข็งขัน ส่งเสริมติดตามและพัฒนาทีมงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโพธิ์น ประดับรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 พบว่า ระดับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 โดยจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปได้ว่า

2.1 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรเพศ เพศชายและเพศหญิงมีแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เพศชาย และเพศหญิง มีความรู้สึก ความคิด ทักษะ ทักษะ การแสดงออก วิธีการแก้ปัญหา และวิธีการจัดการความเครียด รวมถึงการสื่อสาร ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลำเทียน เพ้าอาจ (2559) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ข้าราชการครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตาม เพศ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามตัวแปรระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ทุกคน ต่างได้รับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทำให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน เกิดการพูดคุย ติดต่อ แลกเปลี่ยนความรู้กัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประจวบ แจ้โพธิ์ (2557) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูตอบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ผลการ

เปรียบเทียบ ความคิดเห็นของครูที่ออบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครู ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อออบทบาท ผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีภูมิหลัง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากทำงานมานาน ทำให้มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญ จึงเป็นผู้ให้ คำปรึกษา และคำแนะนำแก่ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า การทำงานเป็นทีมจึงจะบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร หากทุกคนในทีมร่วมมือกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โพลิน ประดับรัตน์ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็น ทีม ของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบ การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาของเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม และรายด้านพบว่า มีประสบการณ์น้อย และมีประสบการณ์มาก แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 1 ที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการสร้างควมไว้วางใจระหว่างกัน สถานศึกษาควรมีความเป็นกันเอง ร่วมงานกันด้วยความเต็มใจ เปิดใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน โดยสถานศึกษาเอาใจใส่ และสนับสนุนการทำงานต่างๆ ของบุคลากรใน สถานศึกษาอย่างจริงจัง และมีการติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นในการพัฒนาองค์กร
2. ด้านการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดเผย ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนควรมีการสื่อสารกันอย่างเปิดเผย รับทราบข้อมูลในการทำงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง ได้แก่ จัดการประชุมเพื่อให้ทุกคนได้รับทราบข้อมูลพร้อมกัน และสามารถซักถามได้ แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษร และวาจา ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง และติดตามว่าผู้รับ ข้อมูลข่าวสารได้ข้อมูลครบถ้วน และทันเวลา
3. ด้านการปรึกษาหารือกัน สถานศึกษาควรมีการนำความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาวิเคราะห์อย่างเป็น ระบบยอมรับความแตกต่างในความคิดเห็น และหาข้อสรุปร่วมกัน เพื่อทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดย สถานศึกษามีความยืดหยุ่น และเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกคน และทุกประเด็น
4. ด้านการสร้างควมร่วมมืออย่างแข็งขัน สถานศึกษาควรให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนด เป้าหมายการทำงาน ส่งเสริมให้ครูมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพอย่างเสมอภาค มีการยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ตามความเหมาะสม และส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญของผลงานที่เกิดขึ้น
5. ด้านการติดตามและการส่งเสริมการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง ควรมีการติดตามเพื่อ เสริมสร้างการพัฒนาการทำงานเป็นทีมประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทราบตรวจสอบความก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานเป็นระยะจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน นำผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุง และพัฒนาการ ปฏิบัติงานในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1
3. ควรศึกษาการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียน ในจังหวัดอื่นๆ เพื่อนำผลที่ได้มาเปรียบเทียบ และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตลอดจนตรวจข้อสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ นายบรรทม รวมจิตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงยาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 4 นายสมเกียรติ สุขคำฟอง ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่ต๋ำตาดควันวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ นายรังสิมันต์ ยาละ ผู้อำนวยการโรงเรียนไทรน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กันยายน เรื่องศรี. (2561). **การปฏิรูปการเรียนรู้**. สืบค้นเมื่อ 6 กันยายน 2561, จาก <http://www.vcharkarn.com/vcafe/220320>.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). **บริหารทีมงานและการแก้ปัญหา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สหธรรม.
- ตำรง ธิสุกะ. (2551). **การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- บุญป่อง สิงห์คู่. (2549). **การพัฒนาทีมงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ยโสธรเขต 2**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: ทริปเพิลกรุ๊ป.
- ประจวบ แจ้โพธิ์. (2557). ความคิดเห็นของครูต้อบทยาผู้บริหารในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตบึงกุ่ม สังกัดกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ไพลิน ประดับรัตน์. (2556). การพัฒนาการทำงานเป็นทีมของโรงเรียนกลุ่มเกาะแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ราตรี วีระวัฒน์โสภณ. (2547). การสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์. (2561). รายงานผลการประเมินตนเอง. นนทบุรี: โรงเรียนอนุราชประสิทธิ์
- ลำเทียน เพ้าอ้อจ. (2559). การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาสอำเภอเมืองตราด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ชรรรมสาร.
- สถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู. (2548). เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการสำหรับผู้บริหาร โรงเรียน และทีมพัฒนาคุณภาพของโรงเรียน .สถาบันฯ.

การศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ตามมาตรฐานการจัดการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

A Study of The Bilateral Vocational Education Administration According to
The Bilateral Vocational Education Management Standard Under The
Vocational Education System in Chiang Rai Province

จงจิตร จับใจนาย^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Jongjit Japjainai^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูฝึกของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า 1) ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ต้องเน้นความยืดหยุ่นและความต้องการของสถานประกอบการ 2) ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ 3) ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานและวิธีการประเมินการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี 4) ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา มีการประชุมแนวทางการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีก่อนส่งผู้เรียนออกฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ

คำสำคัญ: การบริหารอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคี มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170117@up.ac.th



Abstract

The objectives of this study are to study of the bilateral vocational education administration according to the bilateral vocational education management standard and to study the suggestion to develop the bilateral vocational education administration according to the bilateral vocational education management standard. There are 260 of population in this study which consists of directors, educational instructors and training instructors from the entrepreneurs. Tools use in this study are questionnaire. The index of item objective congruence is 0.67–1.00 and the reliability is 0.92. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results show that first, the overall of a study of the bilateral vocational education administration according to the bilateral vocational education management standard is in good level. Second, the consideration of each aspect is as follow: the quality of cooperation between the entrepreneurs and the educational institutes is in highest average, follow by the quality of learners and graduated learners, and the lowest average is the quality of teaching and learning management.

The suggestion to develop the bilateral vocational education administration according to the bilateral vocational education management standard found that 1) the quality of learners and graduated learners should focus on the flexible time and the needs of the entrepreneurs, 2) the quality of teaching and learning management, the educational institutes should develop the subject capacity related to the needs of the entrepreneurs, 3) the quality of management, the educational institutes should identify the standard and assessment of the bilateral vocational education administration and 4) the quality of cooperation between the entrepreneurs and the educational institutes should have the meeting before allowing the learners have been trained in the companies.

Keywords: Vocational Education Administration, bilateral, bilateral vocational education management standard

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) อยู่ในช่วงการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่ส่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วรวมทั้งการแข่งขันด้านเศรษฐกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้นสังคมโลกมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพการติดต่อไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจเป็นอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและนับเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 นี้ นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำนายอย่างมากที่ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่ โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยท่ามกลางการแข่งขันในโลกที่รุนแรงขึ้นมากแต่ประเทศไทยมีข้อจำกัดหลายด้านอาทิคุณภาพแรงงานไทยยังต่ำแรงงานส่วนใหญ่มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา โครงสร้างประชากรเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้ขาดแคลนแรงงาน จำนวนประชากรวัยแรงงานลดลงตั้งแต่ปี 2558 และโครงสร้างประชากรจะเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ภายในสิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ซึ่งเหตุผลหลายประการเหล่านี้ นับเป็นปัญหา

สำคัญต่อการพัฒนาประเทศและเกี่ยวเนื่องกับการจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษาของไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 1-4)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดบทบัญญัติไว้ในหมวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอาชีวศึกษา ไว้ในหมวด 3 เรื่องของระบบการศึกษา มาตรา 15 การจัดการศึกษามีสามรูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย มาตรา 20 การจัดการอาชีวศึกษา การฝึกอบรมวิชาชีพ ให้จัดในสถานศึกษาของรัฐ สถานศึกษาของเอกชน สถานประกอบการ หรือโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องและหมวด 5 การบริหารและการจัดการศึกษา ส่วนที่ 1 การบริหารและการจัดการศึกษาของรัฐ มาตรา 34 คณะกรรมการการอาชีวศึกษามีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบายแผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริม ประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของรัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 9-20) ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ มีเป้าหมาย คือ กำลังคนมีทักษะที่สำคัญจำเป็นและมีความสามารถตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ สถาบันการศึกษาและหน่วยงานที่จัดการศึกษาผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน มีตัวชี้วัดที่สำคัญ สัดส่วนการผลิตกำลังคนระดับกลางและระดับสูง ในสาขาวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น สถาบันการศึกษาจัดการศึกษารูปแบบทวิภาคี/สหกิจศึกษา/หลักสูตรโรงเรียนในโรงงานตามมาตรฐานที่กำหนดเพิ่มขึ้น จำนวนหลักสูตรของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาทวิภาคีเพิ่มขึ้น จำนวนสถาบันอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาที่จัดหลักสูตรสำหรับผู้มีความสามารถพิเศษเพิ่มขึ้น การวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ โดยได้กำหนดแนวทางการพัฒนา คือ ผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่มีความเชี่ยวชาญและเป็นเลิศเฉพาะด้าน ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, บทสรุปผู้บริหาร)

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เป็นการจัดการอาชีวศึกษา หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยนำความรู้ในทางทฤษฎีอันเป็นสากล และภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติ และมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้ และ มาตรา 7 การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพให้จัดได้ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา และสถาบันตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา, 2551, หน้า 2) จากการที่พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 กำหนดให้การจัดการอาชีวศึกษาต้องผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี จะต้องเป็นไปตามความต้องการของชาติ สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ตลอดจนจนความต้องการของภาคอุตสาหกรรม

แต่ในอดีตที่ผ่านมาการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวะของประเทศมีปัญหาหลายด้าน อาทิ การขาดทิศทางการและเป้าหมายโดยรวม ความร่วมมือระหว่างผู้ผลิตและผู้ใช้ สถานศึกษาผลิตกำลังคนตามศักยภาพและความพร้อมของตน ซึ่งไม่สอดคล้องกับความต้องการบุคลากรของตลาดวิชาชีพแรงงาน กระแสปริญญานิยมทำให้เยาวชนสนใจศึกษาด้านอาชีวะมีจำนวนน้อยลง ก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานและผู้ประกอบวิชาชีพหรือผู้เชี่ยวชาญระดับกลางอย่างรุนแรงและต่อเนื่อง พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 เป็นกฎหมายปฏิรูปการผลิตและพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาของประเทศตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคนตามโครงการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี (Dual Vocational System) (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2561, หน้า 1)

ปัญหาของอาชีวศึกษาไทยเป็นปัญหาเชิงคุณภาพ มากกว่าเป็นปัญหาเชิงปริมาณ สถาบันการอาชีวศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษาของภาครัฐและภาคเอกชนมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านศักยภาพ มาตรฐานการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวนนักศึกษาและความพร้อมในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การกำหนดต้นแบบอาชีวศึกษาที่จะให้สถานศึกษาตามจำนวนเป้าหมาย ดำเนินการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีทุกสาขาวิชา โดยไม่เหมาะสมกับข้อจำกัดดังกล่าวอาจสร้างภาระ สร้างปัญหาให้สถานศึกษา สถานประกอบการและนักศึกษา และทำให้การปฏิรูปการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายในการปฏิรูปการอาชีวศึกษา (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ, 2559, หน้า 4) ปัญหาและความท้าทายที่เกิดจากระบบมีสามาเหตุสำคัญจากทักษะและสมรรถนะไม่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน แรงงานมีทักษะและความรู้ไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ โดยผลการสำรวจความต้องการแรงงานที่มีอยู่ยังมีทักษะต่ำกว่าความคาดหวังของผู้ประกอบการ (สำนักงานเลขาธิการ, 2560, หน้า68) มาตรการส่งเสริมทวิภาคีในปัจจุบันไม่สามารถป้องกันไม่ให้เกิดการแย่งตัวผู้ที่ได้รับลงทุนฝึกอบรมจากสถานประกอบการที่จัดทวิภาคี หรือที่เรียกว่า “free-riding” การจัดการศึกษาทวิภาคีนั้นมีต้นทุนบางส่วนที่ตกแก่สถานประกอบการ แต่ผลตอบแทนจากการลงทุนอาจจะไม่ตกแก่สถานประกอบการที่ลงทุนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งจะทำให้สถานประกอบการส่วนใหญ่ไม่ลงทุนในการศึกษาทวิภาคีหรือมีการลงทุนต่ำกว่าจุดเหมาะสม การขาดระบบประกันคุณภาพอาชีวศึกษาทวิภาคี ทำให้คุณภาพการเรียนการสอนไม่มีมาตรฐาน (ณัฐสิริ รักษ์เกียรติวงศ์, 2559, หน้า 15)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีสถานศึกษาของรัฐบาลที่สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำนวน 8 แห่ง ที่จัดการเรียนการสอนในระบบทวิภาคี มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการบริหารจัดการงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ซึ่งดำเนินการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และจากพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 ในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีที่เป็นความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการให้เป็นไปตามข้อตกลงระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและสถานประกอบการในเรื่อง การจัดหลักสูตร การเรียนการสอน การวัดและประเมินผล โดยผู้เรียนใช้เวลาส่วนหนึ่งในสถานศึกษาอาชีวศึกษาหรือสถาบันและเรียนภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ โดยมีการจัดทำแผนการเรียน แผนการฝึกอาชีพ การวัดและประเมินผลเพื่อมุ่งเน้นผลผลิตผู้สำเร็จการศึกษาในระดับฝีมือ ระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีสายปฏิบัติการให้เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจทักษะคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพและกิจนิสัยที่เหมาะสม ปฏิบัติงานได้จริง ปฏิบัติงานที่ใช้เทคนิคในการทำงาน สร้างและพัฒนางาน วางแผน จัดการพัฒนาตนเองและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการและวิชาชีพ มีสมรรถนะนำไปปฏิบัติงานหรือประกอบ

อาชีพอิสระได้ตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพและมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชานั้นๆ โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 4) ปัญหาคุณภาพของอาชีวศึกษาเกิดจากหลักสูตรอาชีวศึกษาถูกออกแบบมาไม่เหมาะสมกับความพร้อมของผู้เรียน เนื้อหาหลักสูตรไม่เชื่อมโยงกับทักษะที่ต้องใช้ในโลกการทำงานจริง ไม่ตรงกับทักษะความรู้ที่สถานประกอบการต้องการและผู้เรียนยังขาดความเชี่ยวชาญจนไม่สามารถทำงานได้จริง รวมทั้งการจัดสรรงบประมาณในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคียังไม่ชัดเจนทำให้เกิดผลกระทบการจัดสรรงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ใช้ในวิชาชีพ ส่งผลให้การจัดการศึกษาระบบทวิภาคีไม่เกิดประสิทธิภาพอย่างแท้จริง คุณภาพผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามความต้องการและยังไม่เป็นที่ยอมรับ ผู้สำเร็จการศึกษามีส่วนมากยังด้อยคุณภาพไม่พร้อมที่จะทำงานในสถานประกอบการ (ณัฐสิริ รักษ์เกียรติวงศ์, 2559, หน้า 7)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพต่อไป

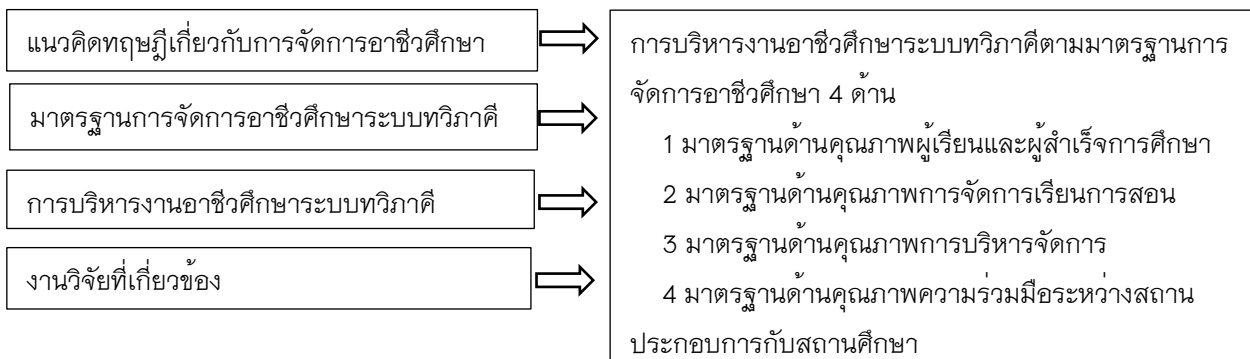
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูฝึกในสถานประกอบการ ของสังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำนวน 8 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 29 คน ครูผู้สอน จำนวน 497 คน ครูฝึกในสถานประกอบการ จำนวน 209 รวมทั้งสิ้นจำนวน 735 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน ครูฝึกในสถานประกอบการ ของสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 735 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.608-609)เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 260 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาการบริหารงาน อาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีใน มาตรฐาน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) มาตรฐานด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา 2) มาตรฐานด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 3) มาตรฐานด้านคุณภาพการบริหารจัดการ 4) มาตรฐานด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC:Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องค่าดัชนีความ

สอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์เพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยวิธีแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15–20 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 260 ชุด ได้รับกลับคืนมา 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยใช้สถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ ตามมาตรฐาน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

ผลการศึกษา

1. การการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการ
จัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายในภาพรวม

การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐาน การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี	n=260		ระดับ การบริหารงาน
	\bar{X}	S. D.	
1 ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	4.46	0.36	มาก
2 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน	4.35	0.39	มาก
3 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ	4.39	0.30	มาก
4 ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการ กับสถานศึกษา	4.47	0.36	มาก
รวม	4.42	0.30	มาก

จากตาราง 1 การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี
สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายในภาพรวม การบริหารรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X}=4.42$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.47-4.35 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คุณภาพ
ความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.47$) รองลงมาคือ คุณภาพผู้เรียนและ
ผู้สำเร็จการศึกษา ($\bar{X}=4.46$) และคุณภาพการบริหารจัดการ ($\bar{X}=4.39$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพการ
จัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.35$)

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษา
ระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2.1 ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา

ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีต้องเน้นความ
ยืดหยุ่นและความต้องการของสถานประกอบการ รองลงมาคือ นิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยมีการ
นำเทคโนโลยีมาใช้ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือ สถานศึกษาและสถานประกอบการควรมีการคัดเลือก
ผู้เรียนเข้าศึกษาในระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ

2.2 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาที่
สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ รองลงมาคือ มีการค้นคว้าวิจัย นวัตกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน
และสถานประกอบการในการพัฒนาวิชาชีพ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ควรมีการออกแบบหลักสูตร
เนื้อหาเฉพาะในรายวิชาสำหรับนักเรียนระบบทวิภาคี เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.3 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ สถานศึกษาควรกำหนดมาตรฐานและวิธีการประเมินการ
บริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี รองลงมาคือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการ
อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานประกอบการ กำหนด
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาร่วมกันในการระบบอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพมากขึ้น

2.4 ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดคือ การประชุมแนวทางการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีก่อนส่งผู้เรียนออกฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการจัดระบบทวิภาคี ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือ มีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า

การบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายในภาพรวมการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าการบริหารอยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

โดยผลการศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ในภาพรวมการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการบริหารงานที่ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประกอบอาชีพอิสระได้ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการบริหารงานที่ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีหลังจากสำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำภายใน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการบริหารงานที่ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม

1.2 ผลการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมการบริหารอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ รองลงมาคือสถานศึกษามีการจัดทำแผนการเรียนร่วมกับสถานประกอบการและสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมการสอนเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามแผนการฝึกอาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีสื่อการสอนหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ

1.3 ผลการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพการบริหารจัดการในภาพรวมการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุดและมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์งานระบบทวิภาคีที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา รองลงมาคือ

สถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานระบบทวิภาคีได้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ

1.4 ผลการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ในภาพรวม การบริหารรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือสถานศึกษามีการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการบริหารจัดการงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินความพึงพอใจมาใช้ในการจัดการอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า

2.1 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีต้องเน้นความยืดหยุ่นและความต้องการของสถานประกอบการ มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ การประเมินความรู้และจัดอบรมในส่วนที่ผู้เรียน ขาดหาย สถานศึกษาและสถานประกอบการควรมีการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ

2.2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คือ สถานศึกษา พัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะรายวิชาที่สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการ มีการค้นคว้าวิจัย นวัตกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียน และสถานประกอบการในการพัฒนาวิชาชีพ ควรใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้เรียน การ วัดประเมินผลการฝึกงานและการนิเทศผ่านระบบออนไลน์ จัดกิจกรรมการสอนเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตาม แผนการฝึกอาชีพ สถานศึกษาควรมีการจัดประชุมให้ครู และครูฝึกเกี่ยวกับรายวิชาเนื้อหาการสอนในสถานศึกษาและ สถานประกอบการให้สอดคล้องกัน มีการออกแบบหลักสูตร เนื้อหาเฉพาะในรายวิชาสำหรับนักเรียนระบบทวิภาคี เพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

2.3 ข้อเสนอแนะพัฒนาการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ คือ สถานศึกษาควร กำหนดมาตรฐานและวิธีการประเมินการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี แผนปฏิบัติการอาชีพศึกษาระบบทวิภาคี มีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถานประกอบการ มีการ ระดมทรัพยากรในการจัดการอาชีวศึกษากับเครือข่ายและสถานประกอบการ ผู้บริหารสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาาร่วมกันในการระบบอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีให้มีคุณภาพมาก ขึ้น

2.4 ข้อเสนอแนะพัฒนาการบริหารงานอาชีพศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการ อาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับ สถานศึกษา คือ มีการประชุมแนวทางการจัดการเรียนการสอนระบบทวิภาคีก่อนส่งผู้เรียนออกฝึกอาชีพที่สถาน ประกอบการ การมีส่วนร่วมของสถานประกอบการในการจัดระบบทวิภาคี ควรมีการประสานความร่วมมือกับสถาน

ประกอบการในการจัดทวิภาคี การนำผลการประเมินความพึงพอใจการจัดทวิภาคีมาพัฒนาการจัดทวิภาคีได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม การประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า การศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 4 ด้าน มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ในภาพรวมการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการบริหารงานที่ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประกอบอาชีพอิสระได้ คือ สถานศึกษามีการบริหารงานที่ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีการกำหนดคุณลักษณะผู้สำเร็จการศึกษาในระบบทวิภาคีต้องมีคุณภาพสามด้าน คือด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไปและด้านสมรรถนะวิชาชีพ สามารถปฏิบัติงานในสาขาวิชาที่ฝึกอาชีพได้ทันที ผู้สำเร็จการศึกษาต้องผ่านการทดสอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษา ด้านวิชาชีพมีระยะเวลาการฝึกอาชีพตามแผนการฝึกอาชีพมากกว่ากึ่งหนึ่งของหลักสูตรมีสมรรถนะวิชาชีพเป็นไปตามความต้องการของสถานประกอบการนั้นๆจึงเป็นตัวชี้วัดว่าผู้สำเร็จการศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้ในทันที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ลาพิมพ์ (2562, หน้า 174) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า มีการคัดเลือกผู้เรียนร่วมกับสถานประกอบการ ส่งเสริม สนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมเสริมหลักสูตร จัดหลักสูตรครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาวิชาชีพ มาตรฐานการจัดการเรียนการสอน และมาตรฐานสมรรถนะของสาขาวิชา มีระบบการบริหารจัดการเกี่ยวกับหลักสูตรระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ ส่งเสริมให้ผู้สำเร็จการศึกษามีทักษะที่สามารถประกอบอาชีพได้ตรงสาขาสอดคล้องกับ นงนุช เพชรชนะ (2557, หน้า 68) ได้ศึกษาการบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลำพูน พบว่า ผู้สำเร็จการศึกษาระบบทวิภาคีที่ได้อ่านทำหรือประกอบอาชีพอิสระหรือศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องภายใน 1 ปี ร้อยละ 80 ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เป็นผลจากการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์วิชาชีพตรงความต้องการของสถานประกอบการ ทำให้สถานประกอบการพึงพอใจต่อผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษาทวิภาคีสอดคล้องกับ

2. ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการจัดทำแผนการฝึกอาชีพร่วมกับสถานประกอบการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอาชีพผู้เรียนได้รับความรู้พื้นฐานในสถานศึกษาจากครูผู้สอนและความรู้ทางด้านทักษะวิชาชีพสาขางานได้จากครูฝึกในสถานประกอบการโดยการฝึกอาชีพครูฝึกในสถานประกอบการเป็นผู้ถ่ายทอดแนะนำให้ผู้ฝึกอาชีพ ได้เรียนรู้ลักษณะวิธีปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพพฤติกรรมที่เหมาะสม และทำงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ มีเทคนิคการสอนงานที่ถูกต้อง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ อิศริยา ออสุวรรณ (2559, หน้า 195) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนระบบทวิภาคี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดหลักสูตรเป็นการวางแผนการเรียนรู้อันร่วมกันระหว่างสถานศึกษาอาชีวศึกษากับสถานประกอบการ ในการเรียนรู้ภาคปฏิบัติในสถานประกอบการ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เกิดทักษะปฏิบัติในสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกับการทำงานจริง และการแก้ปัญหาในงาน รวมถึงการทำให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจและลักษณะนิสัยในการทำงานที่ดีประกอบด้วย การจัดโครงสร้างหลักสูตร หลักเกณฑ์การใช้หลักสูตร แผนการเรียน

แผนการฝึกอาชีพ แผนการนิเทศ รวมถึงการคัดเลือกผู้เรียนตามคุณสมบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชัย มั่นจันทา (2561, หน้า 90) ได้ศึกษาการบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา พบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการได้ยึดระเบียบที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด และพรบ.อาชีวศึกษา 2551 มีการจัดการตามคู่มือการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี โดยการจัดการสามารถกำหนดเกณฑ์ร่วมกับสถานประกอบการได้เช่นการให้คะแนนด้านการวัดและประเมินผล การวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งนี้การจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นการจัดการเรียนการสอนร่วมระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการทำให้สถานศึกษาทำข้อตกลงร่วมกับสถานประกอบการได้ในทุกด้าน

3. ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ในภาพรวมการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดยุทธศาสตร์งานระบบทวิภาคีที่สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการ มีการกำหนดนโยบาย วางแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมุ่งเน้นการขับเคลื่อนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเป็นสำคัญให้สอดคล้อง กับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา สนับสนุน ส่งเสริม สร้างความรู้ความเข้าใจและสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากรของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ลาพิมพ์ (2562, หน้า 173) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี ได้รับนโยบายให้จัดทำแผนกลยุทธ์วางแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีที่ค่อนข้างสมบูรณ์ มีผลทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนส่วนใหญ่ มีความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีมากขึ้น ขณะเดียวการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี สถานศึกษาและสถานประกอบการก็ได้ประโยชน์จากการจัดการศึกษาร่วมกัน โดยที่สถานศึกษาได้ส่งนักศึกษาไปปฏิบัติจริง สถานประกอบการจะได้แรงงานเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ นงเยาว์ กัลยาลักษณ (2558, หน้า 113) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ ชั้นที่ 1 วางแผนและเตรียมความพร้อมสถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกัน จัดทำแผนฯ 1) สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 2) สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมจัดทำแผนปฏิบัติการ และแผนงบประมาณ

4. ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา ในภาพรวมการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหาร อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษามีการจัดการแบบมีส่วนร่วม การประชาสัมพันธ์ แนะนำให้ความรู้กับผู้เรียนที่ศึกษาในระบบทวิภาคี คัดเลือกผู้เรียนตามความต้องการของสถานประกอบการ จัดให้มีครูฝึก สถานประกอบการ จัดหาทรัพยากรทางการศึกษาอื่น ๆ มีส่วนร่วมกับสถานศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ ๆ ให้แก่ผู้เรียน จัดสวัสดิการที่จำเป็น รวมทั้งจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน พัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องตามกรอบมาตรฐานอาชีวศึกษาและกรอบคุณวุฒิวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ ลาพิมพ์ (2562, หน้า 174) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี พบว่า สถานศึกษาและสถานประกอบการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนาการจัดหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินผลครอบคลุมสมรรถนะผู้เรียนส่งเสริม สนับสนุนให้สถานประกอบการต่างประเทศเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิ

ภาคี จัดประชุมเพื่อเตรียมการประเมินร่วมกันระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีกับชุมชนท้องถิ่น การมีส่วนร่วมและพัฒนา ระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน การประสานงานเรื่องการจัดทำสื่อการสอนระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา โดยเน้นเนื้อหาให้ตรงหลักสูตร ส่งเสริม พัฒนาบุคลากรร่วมกับสถานประกอบการจัดการศึกษาดูงานและฝึก ประสบการณ์ สอดคล้องกับ อีสริยา ออสวรรณ (2559, หน้า 196) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษาเอกชนระบบทวิภาคี ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า การจัดการฝึกอาชีพเป็นการเตรียมการสร้างความรู้ ความเข้าใจในการฝึกอาชีพ ตามแผนการฝึกที่สถานศึกษาและสถานประกอบการร่วมกันจัดทำขึ้น ซึ่งประกอบด้วย การสำรวจความพร้อม การพัฒนาครูฝึกในสถานประกอบการ การลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ซึ่ง สอดคล้องกับ ประภาพรณ ปรีวรรณและคณะ (2559, หน้า 211) ได้ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ องค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พบว่า หัวใจของการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี คือ ความร่วมมือระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ ในการผลิตแรงงานฝีมือให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตรง ความต้องการของสถานประกอบการ ดังนั้นในการพัฒนาการบริหารการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีให้ประสบผลสำเร็จ ตามความมุ่งหมาย ก็ต้องมุ่งเน้นความร่วมมือในการพัฒนาร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับสถานประกอบการ หน่วยงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องในภาคการศึกษา เป็นการเพิ่มศักยภาพในการฝึกทักษะฝีมือให้ผู้เรียนมากขึ้น ควรส่งเสริม ให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดค่านิยมตั้งแต่ต้นทาง ด้วยการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาการปรับหลักสูตรการเรียน การสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของภาคการผลิต

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1 ด้านคุณภาพผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา สถานศึกษาควรมีการบริหารงานที่ทำให้ผู้เรียนอาชีวศึกษา ระบบทวิภาคีเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และมีการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีเน้นความยืดหยุ่นและความต้องการ ของสถานประกอบการ มีการนิเทศติดตามอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบโดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ รวมถึงประเมิน ความรู้และจัดอบรมในส่วนที่ผู้เรียนขาดหาย และมีการคัดเลือกผู้เรียนเข้าศึกษาในระบบทวิภาคีอย่างเป็นระบบ

2 ด้านคุณภาพการจัดการเรียนการสอน คือ สถานศึกษามีสื่อการสอนหรือนวัตกรรมเพื่อใช้ในการเรียน การสอนร่วมกับสถานประกอบการ รวมทั้งสถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของสถาน ประกอบการ ค้นคว้าวิจัย นวัตกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียนและสถานประกอบการ วัดประเมินผลการฝึกงานและการ นิเทศผ่านระบบออนไลน์ การสอนเสริมให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามแผนการฝึกอาชีพ จัดประชุมให้ครู และครูฝึก เกี่ยวกับรายวิชาการสอนในสถานศึกษาและสถานประกอบการให้สอดคล้องกัน

3 ด้านคุณภาพการบริหารจัดการ สถานศึกษามีการใช้ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานระบบทวิภาคีได้ อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ โดยกำหนดมาตรฐานและวิธีการประเมินการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาและสถาน ประกอบการ กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถานศึกษาร่วมกับสถานประกอบการในการจัดระบบอาชีวศึกษาระบบ ทวิภาคี

4 ด้านคุณภาพความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการกับสถานศึกษา สถานศึกษามีการนำผลการ ประเมินความพึงพอใจมาใช้พัฒนาการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม ประชุมหาแนว ทางการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีก่อนการส่งผู้เรียนออกฝึกอาชีพที่สถานประกอบการ การมีส่วนร่วมและประสาน

ความร่วมมือกับสถานประกอบการในการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี นำผลการประเมินความพึงพอใจการจัดอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีมาพัฒนาการจัดทวิภาคีอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรมีการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีตามมาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ว่าที่ร้อยตรีสมฤทธิ์ ไกลถิ่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง นายเกษม กิ่งชนะและนางปิยะพร พูลเพิ่ม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิงที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษาและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย, วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย, วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย, วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย, วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า, วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง, วิทยาลัยการอาชีพเทิง, วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงรายที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดามารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการการศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. (2559). **แนวทางในการจัดการศึกษาอาชีว**

ศึกษาระบบทวิภาคี (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ .

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2561). **การบริหารอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย .

ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์ (3 สิงหาคม 2559). **การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย**. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2562 จาก <https://tdri.or.th/tag/>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- นงนุช เพ็ชรชนะ. (2559). การบริหารจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของวิทยาลัยเกษตรเทคโนโลยีลำพูน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม, มหาวิทยาลัยเนชั่นลำปาง, ลำปาง .
- นงเยาว์ กัลยาลักษณ์. (2558). การพัฒนาแนวทางการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีอาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น. การศึกษาดด้วยตนเอง. สถาบันพัฒนาครูครุณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา, กรุงเทพมหานคร. ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง มาตรฐานการจัดการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี. (24 พฤศจิกายน 2557). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 131 (ตอนพิเศษ 239 ง). หน้า 4 .
- ประภาพรรณ ปรีวรธรรมและคณะ. (2559). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อการพัฒนาการอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี**. วารสารบัณฑิตศึกษา, ปีที่ 10(ฉบับที่ 2), หน้า 201-214 .
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. (29 ธันวาคม 2559). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 133 (ตอนที่ 155 ก). หน้า 1-4.
- พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551. (5 มีนาคม 2551). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 125 (ตอนพิเศษ 43ก). หน้า 1-24 .
- ภูวเรศ อับดุลस्ता และวรรณีย์ สุทธินรากร. (2561). การพัฒนาระบบทวิภาคีของอาชีวศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สยามปริทัศน์ .
- วิชัย มั่นจันตา. (2561). การบริหารการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม, มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา .
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **การวิจัยและพัฒนา รูปแบบการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนฐานสมรรถนะตามกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 1)** กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด .
- สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ. (7 มิถุนายน 2559) ที่ สผ (สปท) 0014/3257. รายงานของสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษารื่องการขับเคลื่อนการปฏิรูประบบอาชีวศึกษา .
- สุรัชย์ ลาพิมพ์. (2562). การพัฒนาแนวทางการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคีสู่ความเป็นเลิศของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,มหาสารคาม.
- อิสริยา ออสุวรรณ. (2559). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาเอกชนระบบทวิภาคี ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

การศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

A Study of The Participation Management of The School Under Chiang Rai Local Administration

เกียรติคุณ แก้วสอน^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Kiattikun Kaewsorn^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเครซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ 2) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีดังนี้ ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรไปพัฒนาตนเองเกี่ยวกับงานวิชาการให้มากขึ้น พัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในด้านการบริหารงบประมาณให้มากขึ้น ควรมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลให้อยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม และควรแบ่งสัดส่วนบุคคลกับงานของแต่ละฝ่ายให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละฝ่าย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Kiattikun31@hotmail.com

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the state the participation management of the school under Chiang Rai local Administration. 2) compare the participation management of the school under Chiang Rai local Administration classified by school sizes. 3) study the suggestions about the participation management of the school under Chiang Rai local Administration. The samples were school administrators and school teachers. The sample sizes were determined using the Krejcie and Morgan Table and were selected by means of the stratified random sampling. They were all 254 persons. The study instruments were questionnaires with 5 rating scale. The data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, One-Way Anova, and the Scheffé method for paired comparison.

The results of the study were as follows: 1. The participation management of the school under Chiang Rai local Administration revealed that the overall and each aspect were at the “high” level and which can be put in the order from high to low as General administration, Academic administration, Personnel administration, and Budget administration. 2. The comparison of the participation management of the school under Chiang Rai local Administration classified by school sizes revealed that the overall and each aspect were a statistically significant difference at the .01 levels. 3. The suggestions about the participation management of the school under Chiang Rai local Administration were the school should support budgets for personnel to improve themselves in relation to academic work and should develop personnel in the area of budget management. It should have human resource management in suitable positions and should divide the proportion of people with the work of each department to suit the workload of each department.

Keywords: participation management, local Administration

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรม วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 41 กำหนดว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม ความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดการจัดการศึกษา ได้แสดงเจตนารมณ์ด้านการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน ท้องถิ่นไว้ในหลายมาตรา ซึ่งมีผลให้บทบาทการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงไปค่อนข้างมาก การบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาจำเป็นต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชนมากที่สุดซึ่งการดำเนินงานหลักของสถานศึกษา ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในสถานศึกษา จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารและคณะครู ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารนับตั้งแต่การแสดงความคิด การวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติติดตาม

ตรวจสอบ และการประเมินผลที่จะส่งผลถึงคุณภาพการศึกษา การจัดการศึกษาดูแลเริ่มจากการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในสถานศึกษาก่อน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในสถานศึกษา (กรมวิชาการ, 2543, หน้า 7 อ้างอิงใน นงศราญ ศุภระมณี, 2558, หน้า 17) นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 (9) ได้กำหนดว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการพึ่งพิงตนเองได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาของตนเอง การมีเอกลักษณ์ และความยั่งยืนของท้องถิ่น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่าเป้าหมายของการจัดการศึกษาท้องถิ่น คือ 1) ถ่ายทอดความรู้ ทักษะภูมิปัญญาในการประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตบนพื้นฐานของทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นนั้น 2) ถ่ายทอดความเชื่อและค่านิยมของท้องถิ่น ทำให้สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จนเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นนั้น ๆ และทำให้คุณลักษณะเอกลักษณ์ของท้องถิ่นได้สืบสานต่อเนื่อง ยั่งยืน 3) เป็นการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของสมาชิกในท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาของตนเองและท้องถิ่นโดยใช้ภูมิปัญญาของตนเองได้

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการของการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล ใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความเชี่ยวชาญ ในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ ซึ่งอยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่ การบริหารให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริง ในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย (วันวิสาข์ สาบุญญา, 2558, หน้า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษา เกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ฉะนั้นในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผล ถือเป็นเรื่องที่ทำหาย โดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารมาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพโดยหลักการสำคัญ คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาภายในสถานศึกษา ให้เกิดพลังและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาอาจต้องใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหาร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุน และผลักดันให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลสถานศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริหารสถานศึกษาแบบกระจายอำนาจลงมายังสถานศึกษา อำนาจในการตัดสินใจของสถานศึกษาจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นส่วนใหญ่ งานในสถานศึกษาจะมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลเพียงใดขึ้นอยู่กับมติตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลัก เป้าหมายสำคัญสู่การปฏิรูปการศึกษา คือการดำเนินการอันนำไปสู่ผลผลิตที่มีคุณภาพ เพื่อให้เกิดผลอย่างจริงจังและคุ้มค่า มีการปรับระบบการเรียนการสอน ปรับระบบโครงสร้างบุคลากรและสื่อเทคโนโลยี โดยใช้หลักการมีส่วนร่วม กระจายอำนาจ เน้นเป้าหมายที่ผลงานความรับผิดชอบ และจากรายงานการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระบุว่า การจัดการศึกษาภายในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานสูงสุด ดังนั้น

ควรเน้นการมีส่วนร่วมในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือมีส่วนร่วมรับรู้และดำเนินการในการบริหารสถานศึกษา เพราะในการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละครั้งต้องมีข้อมูลมาประกอบ การเปิดโอกาสให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนับว่าเป็นสิ่งจำเป็น ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีความภาคภูมิใจในผลงาน มีความเป็นส่วนหนึ่งของงานนั้น ๆ เพราะหากตัดสินใจผิดพลาดอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารงานและเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของสถานศึกษา

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าควรพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพในระดับที่สูงขึ้น สถานศึกษาจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใดต้องอาศัยผู้บริหาร ซึ่งผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่มาตรฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีคุณภาพ โดยในการพัฒนาหรือยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้นนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถ และมีภาวะผู้นำในการบริหารจัดการ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสำคัญที่ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาการศึกษาในอนาคตต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

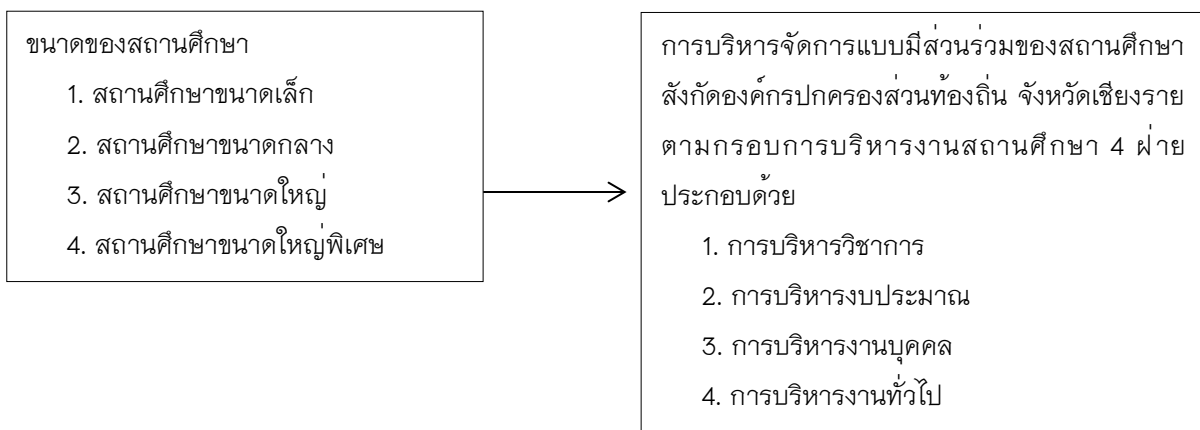
1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

สถานศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาพการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษา เรื่อง การศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 51 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน ครูผู้สอน จำนวน 677 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 717 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, อ้างอิงใน วันวิสาข์ สาบุญมา, 2558, หน้า 41) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งตามอำเภอ ขนาดสถานศึกษา และประเภทประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน รายละเอียดของแบบสอบถามในแต่ละรายการ เป็นดังนี้

ตอนที่ 1 รายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247) จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า มาประมวลความรู้สรุปเป็นกรอบแนวคิด กำหนดขอบเขตการวิจัย และกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. กำหนดขอบเขตการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป

4. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด เพื่อให้ครอบคลุมขอบเขตการวิจัย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำนวน 36 ข้อ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

5. นำแบบสอบถาม โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเนื้อหา การใช้ภาษา แล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข

6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณา ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความถูกต้องของภาษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงความบกพร่อง

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการหา IOC จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว เกณฑ์ที่ใช้ในการตัดสินใจคือ ค่าดัชนี IOC ที่คำนวณได้ต้องมากกว่า 0.50 พบว่า ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 ซึ่งทุกข้อคำถามสามารถนำไปใช้วิจัยได้ เนื่องจากผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด

8. นำแบบสอบถามไปทดสอบกับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง โดยทดสอบกับผู้บริหารและครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน

9. นำแบบสอบถามที่ไปทดสอบ วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค โดยแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

10. นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไข แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารท้องถิ่น เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 ฉบับ ได้รับคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ตำแหน่ง อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดสถานศึกษา นำมาแจกแจงความถี่เป็นรายชื่อ ใช้คำนวณหาค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามประมาณค่า มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. นำข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.1 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน รองลงมา คือ ส่งเสริมให้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.2 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ การให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการเสนอของบประมาณ และมีส่วนร่วม ในการลงทุนเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีส่วนร่วมในการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.3 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ รองลงมา คือ การดำเนินการทางวินัยและการรักษาวิญญ์ของบุคลากรในสถานศึกษา และการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งร่วมกับบุคคลในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา และการบรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.4 การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำ สำมะโนผู้เรียน รองลงมา คือ การสนับสนุนด้านการรับนักเรียน และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมและประสานงานจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และ สถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดใหญ่กับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.4 ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานทั่วไป จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Scheffe's พบว่า สถานศึกษาขนาดกลางกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ที่สำคัญ 3 อันดับแรก พบว่า

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ 1) ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรไปอบรม หรือให้ความรู้ เรื่องงานวิชาการให้มากขึ้น 2) ควรส่งเสริมให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมและสนับสนุนงานด้านวิชาการร่วมกัน เพื่อพัฒนา สถานศึกษาในลำดับต่อไป และ 3) ควรมีการระดมความร่วมมือกับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้ ข้อเสนอแนะในการทำงานให้มากขึ้น

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ คือ 1) ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใน ด้านการบริหารงบประมาณให้มากขึ้น 2) ควรบริหารจัดการงบประมาณให้ทั่วถึงในทุกด้าน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และ 3) ควรจัดสรรงบประมาณให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามถนัดและความสนใจ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล คือ 1) ควรมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในตำแหน่งงานที่ เหมาะสม 2) ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย และ 3) ควร จัดหาบุคลากรให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป คือ 1) ควรแบ่งสัดส่วนบุคคลกับงานของแต่ละฝ่ายให้เหมาะสมกับ ปริมาณงานของแต่ละฝ่าย 2) ควรปรึกษาหารือ และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อให้เกิดความหลากหลายและ ไปในทิศทางเดียวกัน และ 3) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารงานอย่างอิสระ

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงาน บุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงาน วิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ที่สำคัญ 3 อันดับแรก พบว่า

3.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ คือ 1) ควรสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรไปอบรม หรือให้ความรู้ เรื่องงานวิชาการให้มากขึ้น 2) ควรส่งเสริมให้ทุก ๆ คนมีส่วนร่วมและสนับสนุนงานด้านวิชาการร่วมกัน เพื่อพัฒนา สถานศึกษาในลำดับต่อไป และ 3) ควรมีการระดมความร่วมมือกับผู้ทรงคุณวุฒิ หรือผู้เชี่ยวชาญ เพื่อช่วยให้ ข้อเสนอแนะในการทำงานให้มากขึ้น

3.2 ด้านการบริหารงบประมาณ คือ 1) ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาใน ด้านการบริหารงบประมาณให้มากขึ้น 2) ควรบริหารจัดการงบประมาณให้ทั่วถึงในทุกด้าน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียน และ 3) ควรจัดสรรงบประมาณให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตรงตามถนัดและความสนใจ

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล คือ 1) ควรมีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในตำแหน่งงานที่เหมาะสม 2) ควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงาน มีอิสระและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์กับงานที่ได้รับมอบหมาย และ 3) ควรจัดหาคูลากรให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป คือ 1) ควรแบ่งสัดส่วนบุคคลกับงานของแต่ละฝ่ายให้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละฝ่าย 2) ควรปรึกษาหารือ และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อให้เกิดความหลากหลายและไปในทิศทางเดียวกัน และ 3) ควรส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาบริหารงานอย่างอิสระ

อภิปรายผล

1. การศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ได้เห็นความสำคัญในการดำเนินการปรับปรุงระบบการบริหารงานให้มีเอกภาพ ทั้งด้านการบริหารจัดการ ด้านนโยบายและมาตรฐานการศึกษาตามการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายได้มีส่วนร่วมในการบริหาร ตัดสินใจ และจัดการศึกษาร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลให้ครูผู้สอนและบุคลากรมีส่วนร่วมกันทำงานเพิ่มมากขึ้น เพราะครูผู้สอนเกิดความตระหนัก และรู้สึกเป็นเจ้าของในสถานศึกษา อีกทั้งกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดพันธกิจขับเคลื่อนพลังประชารัฐให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกำหนดเป้าประสงค์ที่เน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SBMLD) (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2562, หน้า 9-15) จึงทำให้การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี มั่นสนธิ (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ซึ่งเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป และจำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งได้รับการพัฒนาการจัดการศึกษาให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในยุคศตวรรษที่ 21 อีกทั้งผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งการเปลี่ยนกระบวนกรและวิสัยทัศน์ในการบริหารสถานศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นหลักก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ อันนำไปสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากอาจเป็นเพราะสถานศึกษาประกอบด้วยบุคลากรที่หลากหลาย การเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้จัดหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และคุณลักษณะของผู้เรียนที่พึงประสงค์ และยังส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของสถานศึกษาเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ของสถานศึกษา อีกทั้งการบริหารงาน วิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาดังที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ได้มุ่งกระจายอำนาจใน การบริหารจัดการไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารจัดการได้โดย อิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มี ส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียน การวัดผลประเมินผล รวมทั้งปัจจัยต่าง ๆ ที่เกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพ นักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2546) และ แนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดว่า หลักสูตรที่ใช้ในสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้หลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการทุกระดับการศึกษา และในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานได้เสริมหลักสูตรท้องถิ่นสอดแทรกเข้าไปในกิจกรรมการเรียนการสอนทุกเนื้อหาวิชา (กรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562, หน้า 9-15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงคราญ ศุภระมณี (2558) ได้ศึกษา การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมี ส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของ สถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมและรายด้าน ความแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นั่นคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี มีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีการมีส่วนร่วมมากกว่าประสบการณ์ใน การทำงาน 10 ปี ขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรรัตน์ กงกาบ (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาแบบ มีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาตอยหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในภาพรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน ที่ปรากฏผล เช่นนี้อาจเป็นเพราะพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กระจาย อำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไป ยังสถานศึกษา ดังนั้น สถานศึกษาจึงต้องบริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีความสอดคล้องและบรรลุเป้าหมายของ สถานศึกษา โดยสถานศึกษาจึงต้องมีการบริหารจัดการด้านงบประมาณที่เข้มแข็ง มีการควบคุมการใช้งบประมาณ อย่างคุ้มค่า คุ่มทุน ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี แผนปฏิบัติการประจำปี งบประมาณ และจัดให้มีการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสม โดยสถานศึกษาทุกแห่งต้องมีการรายงานผลการใช้ จ่ายงบประมาณให้เป็นปัจจุบันเสมอ และแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดว่า สถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมส่งเสริมการ

ปกครองท้องถิ่น, 2562, หน้า 9-15) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แก้วสำโรง (2552) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน ครูมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานนักเรียน ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้มีส่วนร่วมในด้านการบริหารงานบุคคล ให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานราชการอยู่เสมอ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน และแนวนโยบายการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดว่าสถานศึกษามีการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2562, หน้า 9-15) ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกับงานวิจัยของ รวิสุตา สาริวงศ์ (2561) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก 2 เรื่อง ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การจัดทำสำมะโนผู้เรียน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการจัดทำข้อมูลนักเรียนอยู่เสมอ ซึ่งการจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นการสำรวจจำนวนนักเรียนที่อยู่ในเกณฑ์การศึกษา ทำให้สถานศึกษาทราบถึงจำนวนนักเรียนที่จะเข้าเรียนในปีการศึกษาต่อไป และสามารถนำข้อมูลต่าง ๆ มาเตรียมการสำหรับการมาเรียนของนักเรียน ซึ่งจะอำนวยความสะดวกในด้านการบริหารงานทั่วไปอีกหลายอย่าง เช่น เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารเพื่อเตรียมวางแผนในการเพิ่มหรือลดจำนวนนักเรียนในปีการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนตรี แก้วสำโรง (2552) ได้ศึกษาการบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม และรายด้าน ครูมีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานนักเรียน ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงบประมาณ 2) การทดสอบสมมติฐาน พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนครูที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน

2. การเปรียบเทียบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีบริบทและขนาดสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีจำนวนบุคลากร หรือผู้มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันรวมถึงกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาของแต่ละ

สถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารมีความคล่องตัวและอิสระมากขึ้นในการบริหารงานวิชาการ บริหารงานงบประมาณ บริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป จากการปฏิรูประบบการศึกษาเพื่อกระจายอำนาจการบริหารและจัดการจาก ส่วนกลางไปยังสถานศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานมีมากขึ้น พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ได้กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาระดับใดระดับหนึ่ง หรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น รวมทั้งให้กำหนดหลักเกณฑ์การ ประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สำหรับ พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 บัญญัติให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบ อันได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาและให้ดำเนินการถ่ายโอนภารกิจ การให้บริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความครอบคลุมถึงการถ่ายโอนภารกิจการศึกษา ดังนั้นจึง เป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องบริหารและจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่ กำหนด โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาตามแนวคิดของมนสิการ แดขุนทด (2556, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของควรมีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ตั้งแต่เป็นการระดมความคิดระดม ความรู้ระดมพลังงานทำงาน ระดม ทรัพยากร และระดมความรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อให้การบริหารงานนั้นประสบ ผลสำเร็จ เป็นผลแห่งความภาคภูมิใจร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี มนัสสนิท (2560) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วม ของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ งานวิจัยของอัจฉรา จงดี (2560) ได้ศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วม ในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตาม ขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ควรมีคณะกรรมการกำกับ ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงบประมาณ ควรจัดให้มีการพัฒนาศักยภาพ เฉพาะด้านให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ
3. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ครูเข้ามาเป็น ส่วนหนึ่งในการบริหารงานบุคคล ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือก สรรหา แต่งตั้ง รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบ ในโอกาสต่าง ๆ โดยกระบวนการประชุม ที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างต่อเนื่อง และทุกวาระที่มีการ เปลี่ยนแปลงด้านบุคคลในสถานศึกษา เพื่อสร้างความพึงพอใจ ความรับผิดชอบร่วมกัน ที่จะนำมาซึ่งความเป็น เอกภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตลอดจนตรวจจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัย มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ นางอุไร จันทรชางเพ็ญ ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36 นายพิเศษ ถาแหล่ง ผู้อำนวยการไม่য়াวิทยาาคม และนายอดิศร ลาตุลา ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ ตรวจจสอบ แก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2562). การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : กรมฯ.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระ. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- วันวิสาข์ สาบุญมา. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอำเภอ แม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรี มนัสสนิท. (2560). การมีส่วนร่วมของครูผู้สอนในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มนตรี แก้วสำโรง. (2552) การบริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในเขตพื้นที่อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพมหานคร.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- มนสิการ แดขุนทด. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลด้านการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รวีสุดา สารวิงค์. (2561). การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของคณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบลไม้ยา อำเภอพญาเม็งราย จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ไศภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.
- อมรรัตน์ กงกาบ. (2561). การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอขยหลวง จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อัจฉรา จงดี. (2560). บทบาทการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its marketing and value. New York : McGraw – Hill.



การศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร
สถานศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

A Study of The Practice of Internal Quality Assurance in Administrators'
Educational Institutions. Educational Institutions to Improve The Educational
Quality Development of Schools in Under The Office of Chiang Rai Primary
Educational Service Area, Area 1

ปัทมทัต คำวัง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Pannatad Khamwang^{1*} and Nuttawut Supaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับของการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายงานบริหาร ที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 525 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายงานบริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมดอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่จำแนกตามประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่าในภาพรวมสภาพการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่าง

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : e22ybk@hotmail.com

กัน ในเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ อ.1-ม.3 มีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ อ.1-ป.6 สถานศึกษาขนาดเล็กมีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาน้อยกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาสูงกว่าสถานศึกษาขนาดกลาง.

คำสำคัญ: การประกันคุณภาพการศึกษา คุณภาพการศึกษา

Abstract

A study of the practice of internal quality assurance of educational institution administrators in order to improve the educational quality development of schools in Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 1, it has the following objectives 1)To study the level of internal quality assurance performance of the executives Educational institutions to improve the educational quality of educational institutions. 2)To compare the internal quality assurance performance of educational institution administrators. Classified by educational institution administration experience of administrator's Educational management level of the school and the size of the school. 3)To study the problems and suggestions for internal quality assurance performance of educational institution administrators. The population in this study is school administrators and the chief administrative department working in educational institutions under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Area 1 academic year 2019, amount 525 people. Sample is school administrators and the chief administrative department under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Area 1 academic year 2019, amount 217 people. using stratified random methods.

The results of the research showed that A study of the level of internal quality assurance operation in schools under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Area 1 in general, it was found that the highest level when considered individually, it was found that level of internal quality assurance performance of all school administrators is at the highest level. The results of the comparison of the internal school quality assurance performance of the school administrators under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1 classified by educational experience of school administrators Educational management level of the school and the size of the school found that, in general, the working conditions were no different when classified in each aspect found that to determine the educational standards of the educational institutions that provide education level A.1-M.3 here was a higher internal quality assurance performance of the school administrators schools that provide education level A.1-Primary 6 smaller institutions had less practice on internal quality assurance of school administrators medium and large size educational institutions. Establishing educational development development plans of educational institutions which focuses on quality according to educational standards of a large institution there is an internal quality assurance operation of the school administrators higher than the medium - sized schools.

Keywords: Educational quality assurance, Quality education

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2)พ.ศ.2545 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้มีการกำหนด จุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา “เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ทางร่างกาย สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และหมวด 6 เรื่อง มาตรฐานและการประกันคุณภาพทางการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ตามระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นไปตามที่กำหนด ในกฎกระทรวง มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและ ให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่าง ต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและ เปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่ การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

ด้วยเหตุที่มาตรา 47 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติบัญญัติให้มีระบบประกัน คุณภาพการศึกษาทั้ง การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก เพื่อการพัฒนา คุณภาพการศึกษาทุกระดับและต้อง เป็นไปตามที่กฎกระทรวงกำหนด ดังนั้น จึงได้มีการยกเลิก กฎกระทรวงที่ออกไปแล้วและให้ใช้กฎกระทรวงที่ปรับใหม่ คือ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 แทนโดยที่หลอมรวมการ ประกันคุณภาพภายในของ การศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน การอาชีวศึกษา การอุดมศึกษาและการประกัน คุณภาพ ภายนอกไว้ในฉบับเดียวกัน กฎกระทรวงฉบับนี้สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับระบบหลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน คุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกที่ชัดเจนขึ้น นอกจากนี้ยังกำหนดให้มีการตั้ง คณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน” ที่มีผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการจัดการศึกษา การบริหารสถานศึกษาหรือการประเมินการจัดการศึกษา จำนวนไม่เกิน 9 คน แต่งตั้งโดย รัฐมนตรีเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนด รวมทั้งสามารถแข่งขันกับนานาชาติและผู้เรียนมีคุณภาพอยู่ในระดับต้นๆ เมื่อเข้าร่วม แข่งขันในเวทีโลก หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้น พื้นฐาน มี 8 ประการ ดังนี้ 1)กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 2)จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา ของสถานศึกษา 3)จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4)ดำเนินงานตามแผนพัฒนา การจัดการศึกษาของสถานศึกษา 5)จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6)จัดให้มีการประเมินคุณภาพ ภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 7)จัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน 8) จัด ให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ด้วยแนวทางในการดำเนินการตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน คุณภาพ การศึกษา พ.ศ.2553 ไม่สอดคล้องกับหลักการประกันคุณภาพการศึกษาที่แท้จริง จึงส่งผลให้ การดำเนินการประกัน คุณภาพการศึกษาทั้งภายในและภายนอกไม่สัมพันธ์กัน เกิดความซ้ำซ้อนและ คลาดเคลื่อนจากการปฏิบัติ ทำให้ไม่ สะท้อนความเป็นจริงและเป็นการสร้างภาระแก่สถานศึกษาและ บุคลากรในสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่กำกับดูแล และหน่วยงานภายนอก เกินความจำเป็น สมควรปรับปรุงระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกัน คุณภาพการศึกษา เพื่อให้มี กลไกการปฏิบัติที่เอื้อต่อการดำเนินการตามมาตรฐานการศึกษาของแต่ละระดับ และเกิด ประสิทธิภาพในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้ยกเลิกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และ วิธีการประกัน

คุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 และออกกฎกระทรวงใหม่ คือ กฎกระทรวง การประกัน คุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ได้ให้ความหมายของการประกันคุณภาพการศึกษา หมายความว่า การประเมินผลและการติดตามตรวจสอบคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา โดยมีกลไกในการควบคุมตรวจสอบ ระบบบริหารคุณภาพการศึกษาที่ สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อให้เกิดการพัฒนาและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วน เกี่ยวข้องและสาธารณชน ว่าสถานศึกษานั้น สามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และ บรรลุ เป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด และให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และ ประเภทการศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด พร้อมทั้งจัดทำแผนพัฒนา การจัดการ ศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาและดำเนินการตามแผนที่ กำหนดไว้ จัดให้มีการ ประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ติดตามผลการ ดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา และจัดส่งรายงานผลการ ประเมินตนเองให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่ กำกับดูแลสถานศึกษาเป็นประจำทุกปี

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่จำแนกตามประสบการณ์ด้านการบริหารสถานศึกษาของ ผู้บริหาร ระดับการจัดการการศึกษาของสถานศึกษา และขนาดของสถานศึกษา
3. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

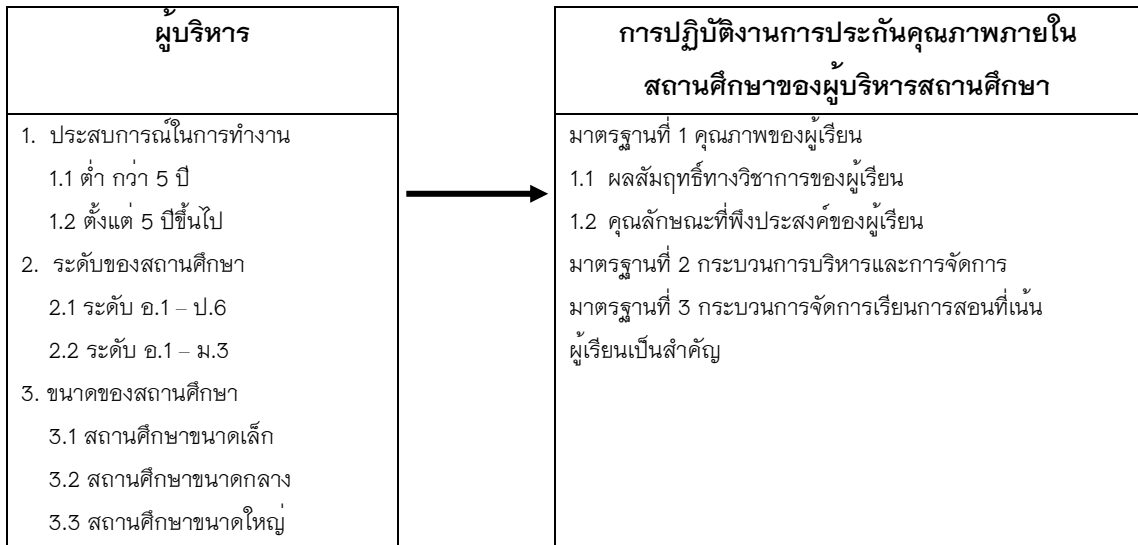
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดในการศึกษาการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 525 คน ข้อมูลจากสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดจำนวน และขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการกำหนดจากตารางของเครจซี และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970 p 607–610 ; อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด. 2545 หน้า 40) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ซึ่งจากตารางจำนวนประชากร 525 คน ต้องใช้กลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 217 คน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างครอบคลุมตัวแทนของประชากรของสถานศึกษาทุกขนาด จึงใช้กลุ่มตัวอย่าง 217 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ประสิทธิภาพในการทำงาน ระดับของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุดมาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ให้น้ำหนัก คะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท(Likert) ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2550 หน้า 69)

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด	5 คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก	4 คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง	3 คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย	2 คะแนน
การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด	1 คะแนน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านแรงจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการติดต่อสื่อสาร

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมี ขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษานโยบายหลักการแนวคิดและความรู้ทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ตามคู่มือการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. กำหนดวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อกำหนดขอบเขตคำถามเกี่ยวกับการจัดการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ปีการศึกษา 2562

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขและเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คนประกอบด้วยอาจารย์มหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญ ด้านการวัดผลประเมินผลรองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายที่รับผิดชอบโดยตรงและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยการหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง ปรากฏว่าแบบสอบถามมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา อยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0

5. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) ดังนี้

แบบสอบถาม ทดลองใช้กับกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งมีใช้กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 คน

นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.833

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและแนะนำเกี่ยวกับการจัดทำแบบทดสอบฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ขอหนังสือแนะนำตัวบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา นำไปแสดงและขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล จากผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในการออกหนังสือแนะนำตัวและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงสถานศึกษาด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามแล้วผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าทางสถิติสำหรับการดำเนินการขั้นตอนต่อไปการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ผู้วิจัยนำแบบประกันที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับของการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 การปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน
 2. ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 3. ผลการศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ควรมีการวางแผนการดำเนินงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีการจัดทำแผนให้สนองตอบมาตรฐานให้ครบทุกมาตรฐาน ควร กำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ เป้าหมายให้ชัดเจน ออกแบบหรือสร้างโมเดลในการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้เห็นทิศทางในการดำเนินการและเป้าหมายความสำเร็จไว้ กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาของชาติ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของโรงเรียน ครอบคลุมทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน ชุมชนและท้องถิ่น และจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อเป็นกรอบทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามภารกิจและความต้องการของผู้ปกครอง ชุมชน โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา
- ควรปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการประจำปีตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ของโครงการและกิจกรรม ตามบทบาทหน้าที่และรับผิดชอบทุกฝ่าย และดำเนินงานตามมาตรฐานที่กระทรวงประกาศใช้คณะครูในสถานศึกษา ร่วมกันกำหนดตัวบ่งชี้ที่จะทำให้ครบทุกมาตรฐาน มีการประชุมมอบหมายให้บุคลากรได้ดำเนินงานตามแผน เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีการติดตาม นิเทศให้การช่วยเหลือ แก้ไขปรับปรุง ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนองค์ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณ

ควรวางแผนการตรวจสอบเป็นระยะและสม่ำเสมอ แก้ไขปรับปรุงพัฒนาให้บรรลุตามเป้าหมายทุกมาตรฐาน มีการประเมินผลและรายงานผู้บริหารติดตามการเปลี่ยนแปลงและความสำเร็จของงาน โดยจัดให้มีการตรวจสอบคุณภาพการศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบ มีกระบวนการสร้างความเข้าใจทั้งระดับบุคคลและสถานศึกษา โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลาย แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในอย่างน้อย 3 คน และดำเนินการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาคณะกรรมการสถานศึกษา ครูและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีการจัดทำรายงานเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนให้รับทราบ

ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรทุกคนในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักในความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษาที่มุ่งพัฒนาอย่างต่อเนื่องและนำผลการประเมินภายในมาวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาการบริหารและการสอน มีการประเมินการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทุกๆ ด้าน เพื่อให้ครอบคลุมงานในสถานศึกษา และนำผลการประเมินไปปรับปรุงและแก้ไขปัญหา เพื่อให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 217 คน จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 35.90 ประสบการณ์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 64.10 ระดับของการจัดการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ อ.1-ป.6 ร้อยละ 65.90 ระดับของการจัดการศึกษาที่จัดการศึกษาระดับ อ.1-ม.3 ร้อยละ 34.10 สถานศึกษาขนาดเล็ก ผู้เรียนไม่เกิน 120 คน ร้อยละ 48.40 สถานศึกษาขนาดกลางผู้เรียนตั้งแต่ 120 -500 คน ร้อยละ 40.60 สถานศึกษาขนาดใหญ่ผู้เรียนตั้งแต่ 501 คนเป็นต้นไป ร้อยละ 11.00

การอภิปรายผล

จากผลศึกษาระดับของการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่ผู้วิจัยนำมาอภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษาระดับของการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อ ยกกระตือรือร้นการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ 3 ลำดับ ได้แก่ การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็น เพราะในปีการศึกษา 2562 เป็นปีทองแห่งการนิเทศ และกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546 และสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานได้ดำเนินการตามภารกิจหลักของการประกันคุณภาพการศึกษาที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 มาตรา 9 และหมวด 6 มาตรา 47-48 และ 51 รวมทั้งการปฏิบัติตามประกาศกฎกระทรวง คือ กำหนดมาตรฐานการศึกษาปฐมวัย และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เป็นหลักในการประเมินคุณภาพภายใน สำหรับหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษา ซึ่งหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาสามารถเพิ่มมาตรฐาน ของตนได้อีกตามที่เห็นสมควร

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง เชื่อมโยงการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระดับ การศึกษาปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการประกันคุณภาพภายนอก ซึ่งต่อมาได้มีการออกประกาศ กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553 แทนกฎกระทรวงฉบับเดิม (พ.ศ.2546) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2555 หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ องค์การ วรรณเรื่อง (2553) ได้ทำวิจัย เรื่องการศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2 โดยรวมและรายด้านพบว่า มี สภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก งานวิจัยของคำสอน นันแก้ว (2552 หน้า 61-62) ได้ทำวิจัย เรื่องการ ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยาผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน ในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน รวมเฉลี่ยทุกด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน และงานวิจัยของสุริยศักดิ์ ประทุมรัตน์ (2551 หน้า 152-154) ได้ทำวิจัย เรื่องสภาพ และปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัด สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพและปัญหาในการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียน ตามความ คิดเห็น ของผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการปฏิบัติงานประกันคุณภาพภายในของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อยกระดับการพัฒนา คุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ควรนำผล การศึกษาไปใช้และศึกษาค้นคว้าวิจัย

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการ ประจำปี โครงการ กิจกรรม ตลอดจนการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด เพื่อใช้เป็น เครื่องมือในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา อย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำผลการประเมินมาสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานที่เกิดขึ้น แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย และนำผลการประเมินไปใช้ในการกำกับ ติดตาม และควบคุมการดำเนินงาน
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้การส่งเสริม สนับสนุนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ที่ได้กรุณา ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุง แก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องประกอบด้วย ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายคำนิง ยากองโค ผู้อำนวยการโรงเรียนแม่อมอวิทยุทยา และนายธนกร ดอนแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจะคือ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชา ความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านไปได้ด้วยดี ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากล โลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นที่เกิดเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัว ของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. กรุงเทพฯ : ไทยเนรมิตกิจ อินเตอร์โพรเกรสซิฟ.
- องค์การ องค์เรื่อง. (2553). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาน่าน เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). อุตรดิตถ์ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- คำซอน นันแก้ว. (2552). **การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). เชียงราย : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุริยศักดิ์ ประทุมรัตน์. (2551). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). สกลนคร : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A Study on Learning Organization in School Under The Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

จามร แจ่มเกิด^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Jamon Jamkerd^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิจัยดำเนินการวิจัย โดยการสอบถามจากผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 331 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ คือความถี่ (Frequency) หาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และANOVA (One-way Analysis of Variances) ผลการวิจัย พบว่า

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : jamon50411622@gmail.com

Abstract

The objective of this research 1) to study the state of Learning Organization in schools under the Chiang Rai primary educational service area office 3. 2) Comparison of different learning organizations of schools under the Chiang Rai primary educational service area office 3 classified by position and experience in the work. 3) Study suggestion Guidelines for being a learning organization of schools under the Chiang Rai primary educational service area office 3. The research conduction used the questionnaire of executive and teachers in schools in the Chiang Rai primary educational service area office 3. The samples were 331 peoples. The instruments used for collecting data were a check-list survey and a rating-scale questionnaire. Was divided into 3 parts. The reliability of the questionnaire was 0.95. The statistics used were frequency, percentage, Arithmetic means and Standard deviation. Data were analyzed using t-test and ANOVA (One-way Analysis of Variances).

Learning Organization in schools under the Chiang Rai primary educational service area office 3. By overall were in a high level. The comparison of knowledge management in schools under the Chiang Rai primary educational service area office 3, classified by position. By overall and specific part. Found that not different at the statistical significance level of 0.05. Classified by experience, by overall and specific part. Found that not different at the statistical significance level of 0.05.

Keywords: Learning Organization, Basic school

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยและสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทั้งทางด้านสังคมด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านการศึกษา รวมทั้งการสื่อสารและเทคโนโลยีต่าง ๆ เป็นยุคของระบบเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) หรือระบบเศรษฐกิจที่อาศัยการผลิต การแพร่กระจายและการใช้ความรู้เป็นตัวขับเคลื่อนหลักในการผลักดันให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ ความรู้จึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการแข่งขันสำหรับสังคมโลกในปัจจุบัน ซึ่งข้อได้เปรียบของการแข่งขันในโลกเศรษฐกิจคือ การคิดค้นสิ่งใหม่ (Innovate) และการเปลี่ยนแปลง (Change) ได้รวดเร็วกว่าผู้อื่น องค์ประกอบของการนำไปสู่เศรษฐกิจฐานความรู้ ได้แก่ นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เทคโนโลยี และการคมนาคมและสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ (ไพฑูริย์ สีนลรัตน์ และคณะ. 2550 หน้า 57)

โลกในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ได้เปลี่ยนแปลงความคิดและความเชื่อ รวมถึงการประพฤติปฏิบัติตัวของบุคคลในทุกระดับของสังคม และในส่วนของแผนงานและกรอบนโยบายการบริหารพัฒนาประเทศ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) รวมถึงนโยบายและแผนการปฏิบัติงานขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ การเชื่อมโยงมิติด้านการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา และด้านสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกันได้อย่างสมดุล มีคุณภาพและมีความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนหรือทรัพยากรมนุษย์ในการฟื้นฟูและพัฒนาประเทศ (สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล, 2558, หน้า 1) และนอกจากนี้ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติที่มีความสำคัญที่สุด โดยเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้บริการแก่เยาวชน และประชาชนในเขตบริการโดยตรง และระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ

บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน และเทคโนโลยีการศึกษา ต้องพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และสถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 45 อ้างอิงใน กิตติ ภัทร แก้วเพชรบุตร, 2557, หน้า 2)

ดังนั้นสถานศึกษาหรือองค์กรต่าง ๆ ต้องให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ที่จะปรับตัวอย่างต่อเนื่องให้ทันต่อ กระแสการเปลี่ยนแปลง และสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นความเจริญงอกงามด้วยตนเอง หมายถึง ความเข้าใจ ตนเองและเข้าใจโลก เป็นการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถด้านต่าง ๆ ขวนขวายและลงทุนด้วยตนเอง มีความรู้สึก เป็นสุข สนุกกับการคิดค้น เพื่อหาเหตุผลและความเป็นจริงของสิ่งต่าง ๆ ความรู้สึกชื่นชมยินดีต่อสิ่งที่ดีงามของโลก คิดริเริ่มสร้างสรรค์และประดิษฐ์สิ่งใหม่ ๆ อาจเป็นการกระทำ ตามลำพังตนเองหรือร่วมกับบุคคลอื่น ๆ วิธีทางหนึ่ง คือ การพัฒนาโดยใช้กระบวนการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นรูปแบบของการบริหารที่เน้น การพัฒนาสถานะผู้นำ ในองค์กร ควบคู่ไปกับการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งจะเป็นผลให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ ประสบการณ์และทักษะระหว่างกัน เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้อย่างดีเลิศกว่าคู่แข่งทั้งปวง มีระดับ ของการพัฒนาการในความสามารถขององค์กรที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ยิ่งกว่าการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ ที่จะมียผลกระทบต่อองค์กรนั้น ๆ จากการที่องค์กรต้องปรับเปลี่ยนเพื่อความอยู่รอดและความเป็นผู้นำในการ แข่งขัน ทำให้องค์กรต้องปรับกระบวนการนำองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (วิรุจ มาพะศิริรานนท์, 2542, หน้า 69 อ้างอิงใน บุญยมาศ สิทธิพันธ์, 2559, หน้า 17)

องค์กรแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่บุคลากรในองค์กรนั้นมุ่งมั่น ที่จะเพิ่มขีดความสามารถของตน มีการ สร้างสรรค์ผลงานที่เป็นความปรารถนา เป็นที่ซึ่งมีสิ่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น และมีการขยายขอบเขตของแบบแผนของการคิด เป็นที่ซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระ และเป็นการมององค์กรในระดับกว้างไม่ได้เฉพาะเจาะจง ว่าจะต้องเป็นสถานที่ทำงานด้านธุรกิจเท่านั้น และเน้นผลสำเร็จของบุคคลที่มีองค์กรเป็นแหล่งของการเรียนรู้ เพราะ ถ้าไม่มีการเรียนรู้ของบุคคลแล้วก็จะไม่มีการเรียนรู้ขององค์กรอย่างแน่นอน แต่การที่บุคคลเรียนรู้แล้วก็ไม่ได้เป็น หลักประกันว่าองค์กรจะเกิดการเรียนรู้เสมอไป หากองค์กรไม่สามารถเชื่อมโยงผลสำเร็จของบุคคลเข้ากับผลสำเร็จ ขององค์กร (Senge, 1990, p. 3)

การบริหารจัดการศึกษาในปัจจุบันนั้นจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อ ตอบสนองความ ต้องการของสถานศึกษาและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของสถานศึกษา โดยการพัฒนา สถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ สิ่งจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนคือพฤติกรรมของคนในองค์กรหรือวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาการศึกษาให้สำเร็จตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้วางไว้ โดย ปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ภายในสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องส่งเสริม สนับสนุนให้ครูและบุคลากรทาง การศึกษาในสถานศึกษาในทุก ๆ ด้านเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เกิดการพัฒนาตนเอง ตามความเปลี่ยนแปลงของโลกภายในปัจจุบันและเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริงภายใน สถานศึกษา (มินตรา อินตะไชย, 2560, หน้า 2)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีทิศทางการพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ใช้เป็น แนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งประกอบด้วยนโยบายรัฐบาล นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ และ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียน ได้รับการพัฒนาเป็นพลเมืองที่มีคุณภาพ และเปิดโอกาสทางการศึกษาให้มีความเท่าเทียมกัน ทำให้สถานศึกษาต้อง ทำการสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามไปด้วย ซึ่งสถานศึกษามีการ ส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ตลอดจนจนสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรในสถานศึกษา

ให้เป็นบุคคลที่มีประสิทธิภาพและเรียนรู้ร่วมกัน มีการจัดอบรมในด้านทักษะความรู้ต่าง ๆ ให้กับบุคลากรในสังกัดเป็นประจำ มีการพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งและต่อเนื่อง แต่การที่จะพัฒนาให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ที่จะส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร เนื่องจากครูและผู้บริหารมีการโยกย้ายบ่อย ส่งผลต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษา อีกทั้งครูและบุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ก้าวไม่ทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทำให้การจัดสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ไม่ต่อเนื่อง (กลุ่มนโยบายและแผน, 2559, หน้า 64) ดังนั้น การที่สถานศึกษาจะเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษา บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องและมีหน้าที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ อันจะช่วยนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษาของชาติ

จากสภาพปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

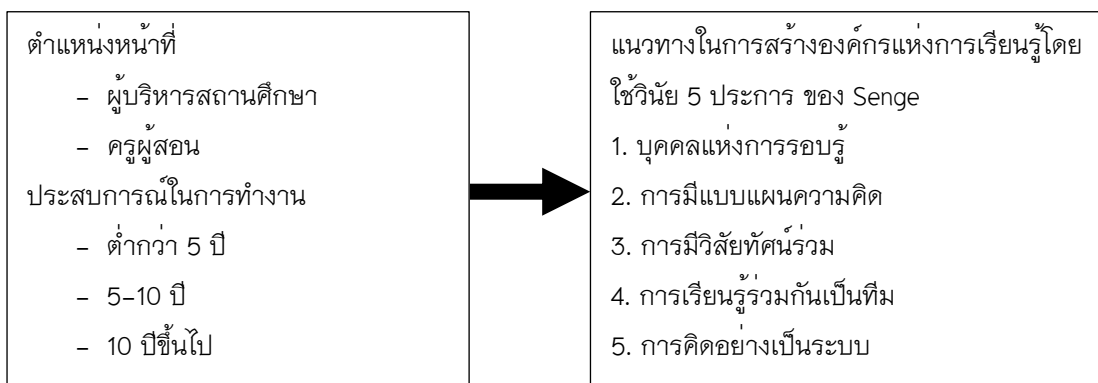
1. เพื่อศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



สมมติฐานการวิจัย

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ มีความแตกต่างกัน
2. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมี

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,441 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 331 คน

ผลการศึกษา

การศึกษาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงอันดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.33$) การมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 4.15$) บุคคลแห่งการรอบรู้ ($\bar{X} = 4.11$) การมีแบบแผนความคิด ($\bar{X} = 4.09$) และ การคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ด้านบุคคลแห่งการรอบรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากร เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.33$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดประสบการณ์ใหม่ในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.17$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.96$)

ด้านการมีแบบแผนความคิด โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักการหาข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.13$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาวิธีการ กระบวนการทำงานที่ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพดีขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.12$) สถานศึกษามีการประชุมพิจารณาทบทวน ติดตาม ประเมินผล เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.10$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสอบถาม พุดคุย เล่าเรื่องที่เป็นประสบการณ์ให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกันภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.02$)

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน ($\bar{X}=4.25$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษาจัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน ($\bar{X}=4.25$) สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์ โดยการแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล ($\bar{X}=4.03$)

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ ($\bar{X}=4.48$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เอื้อให้ครูและบุคลากร ได้ทำงานและเรียนรู้งานอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=4.41$) สถานศึกษามีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.40$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้ง ให้นำไปสู่การส่งเสริมความสามารถ สร้างความเข้าใจ ให้ค่อย ๆ เกิดขึ้นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.08$)

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีการเชื่อมโยงการทำงานและมองเห็นปัญหาต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหานั้นได้ ($\bar{X}=4.18$) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในองค์กรมีวิธีการคิดและการแสดงออกที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนได้ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X}=4.15$) สถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ($\bar{X}=4.11$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้สามารถประเมินผลการทำงาน แล้วนำผลมาพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น ($\bar{X}=3.93$)

การเปรียบเทียบการศึกษาคณาจารย์เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ด้านบุคคลแห่งการรอบรู้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 73 คน จาก 331 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.05 โดยพบว่า จัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ร้อยละ 35.62 มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ ร้อยละ 19.18 กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ให้กันและกัน ร้อยละ 16.01 และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในด้านวิชาการ และมีการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ ร้อยละ 4.11

ด้านการมีแบบแผนความคิด มีผู้ตอบแบบสอบถาม 70 คน จากทั้งหมด 331 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.15 โดยพบว่า ส่งเสริมบุคลากรให้คิดแบบสร้างสรรค์และคิดบวก ร้อยละ 31.43 มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงระบบ มีการใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบและพัฒนา ร้อยละ 25.71 จัดประชุมการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 15.71 และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ร้อยละ 2.86

ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีผู้ตอบแบบสอบถาม 76 คน จากทั้งหมด 331 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.96 โดยพบว่า สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์และสร้างวิสัยทัศน์ ร้อยละ 38.16 มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ มีการประชุมวางแผนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ร้อยละ 28.95 ผู้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นในการนำหน่วยงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ ร้อยละ 27.63 และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทุก ๆ 5 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของส่วนกลาง ร้อยละ 1.32

ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีผู้ตอบแบบสอบถาม 78 คน จากทั้งหมด 331 คน คิดเป็น ร้อยละ 23.56 โดยพบว่า จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกัน ร้อยละ 24.36 มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ มีการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา ร้อยละ 21.79 สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายทั้งในสถานศึกษา และหน่วยงานอื่น ร้อยละ 17.95 และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ร้อยละ 1.28

ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 74 คน จากทั้งหมด 331 คน คิดเป็น ร้อยละ 22.36 โดยพบว่า สนับสนุนให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ร้อยละ 40.54 มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีการระดมความคิดและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 32.43 ครูและบุคลากรควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ร้อยละ 13.51 และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 2.70

สรุปผลและอภิปรายผล

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายประเภทโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้แก่ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การมีวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการรอบรู้ การมีแบบแผนความคิด และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

โดยมีการสรุปผลการวิจัยในแต่ละประเภท ดังนี้

1.1 บุคคลแห่งการรอบรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 บุคคลแห่งการรอบรู้โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าสถานศึกษามีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากร เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาเปิดประสบการณ์ใหม่ในการทำงานเพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษา สถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนครูและบุคลากร ได้รับการฝึกอบรม ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา

1.2 การมีแบบแผนความคิด การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การมีแบบแผนความคิด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักการหาข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแสวงหาวิธีการ กระบวนการทำงานที่ใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพดีขึ้นอยู่เสมอ สถานศึกษามีการประชุมพิจารณาทบทวน ติดตาม ประเมินผล เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษาเปิดโอกาสให้มีการสอบถาม พูดคุย เล่าเรื่องที่เป็นประสบการณ์ให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกันภายในองค์กร

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษาจัดประชุมครูและบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และโอกาสในการพัฒนาหน่วยงาน สถานศึกษาประชาสัมพันธ์ให้ครูและบุคลากร ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับทราบเป้าหมายของสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์ โดยการแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล

1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีการกระจายอำนาจ และมอบหมายงานที่เอื้อให้ครูและบุคลากร ได้ทำงานและเรียนรู้กัน อย่างทั่วถึง สถานศึกษามีการส่งเสริมความสามัคคีให้เกิดภายในสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการบริหารความขัดแย้ง ให้นำไปสู่การส่งเสริมความสามารถ สร้างความเข้าใจ ให้ค่อย ๆ เกิดขึ้นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การคิดอย่างเป็นระบบ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีการเชื่อมโยงการทำงานและมองเห็นปัญหาต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหานั้นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรภายในองค์กรมีวิธีการคิด และการแสดงออกที่หลากหลาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่โรงเรียนได้ตั้งไว้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษามีการจัดแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูและบุคลากรอย่างเป็นระบบ ชัดเจน ไม่ซ้ำซ้อน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้สามารถประเมินผลการทำงาน แล้วนำผลมาพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

2. การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปได้ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 73 คน จาก 331 คน โดยพบว่า จัดให้มีการอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อหาประสบการณ์ใหม่ ๆ มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ กระตุ้นให้ครูและบุคลากรได้เรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ให้กันและกัน และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในด้านวิชาการ และมีการส่งเสริมความรู้ทางวิชาการ

3.2 ด้านการมีแบบแผนความคิด มีผู้ตอบแบบสอบถาม 70 คน จากทั้งหมด 331 คน คิดเป็น ร้อยละ 21.15 โดยพบว่า ส่งเสริมบุคลากรให้คิดแบบสร้างสรรค์และคิดบวก มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงระบบ มีการใช้ระบบข้อมูลย้อนกลับเพื่อตรวจสอบและพัฒนาจัดประชุมการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ จัดกิจกรรมให้บุคลากรได้ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

3.3 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีผู้ตอบแบบสอบถาม 76 คน จากทั้งหมด 331 คน โดยพบว่า สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรร่วมกันวิเคราะห์และสร้างวิสัยทัศน์ มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ มีการประชุมวางแผนและเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ผู้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นในการนำหน่วยงานไปสู่วิสัยทัศน์ที่วางไว้ และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ มีการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ทุก ๆ 5 ปี เพื่อให้มีความสอดคล้องกับนโยบายของส่วนกลาง

3.4 ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีผู้ตอบแบบสอบถาม 78 คน จากทั้งหมด 331 คน โดยพบว่า จัดให้มีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานร่วมกัน มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ มีการร่วมกันคิดแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้มีการสร้างเครือข่ายทั้งในสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ กระตุ้นและส่งเสริมให้ครูและบุคลากรยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและยอมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.5 การคิดอย่างเป็นระบบ มีผู้ตอบแบบสอบถาม 74 คน จากทั้งหมด 331 คน โดยพบว่า สนับสนุนให้ครูและบุคลากรวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นขณะทำงานเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข มีผู้แสดงความคิดเห็นมากที่สุด รองลงมาคือ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้มีกระบวนการคิดและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ครูและบุคลากรควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ และผู้แสดงความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้ง ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยี รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมและทางวัฒนธรรม แต่เนื่องจากการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษายังไม่มีความยั่งยืน ซึ่งส่งผลต่อสถานศึกษา ทำให้ผู้บริหารต้องมุ่งเน้นให้ครูและบุคลากร มีการเรียนรู้ด้วยตนเองและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของพรนภา มั่นดี (2560, หน้า 92) ที่ได้ศึกษา การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของ สถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่าสภาพปัจจุบันการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษ ที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาล เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมากและเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ในการพัฒนา สถานศึกษา ไม่ใช่แค่ครูและบุคลากรคนใดคนหนึ่งสามารถทำได้ดีที่สุด แต่เป็นผู้บริหาร ครูและบุคลากรทั้ง สถานศึกษาที่ต้องช่วยกันขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นครูและบุคลากรในสถานศึกษา จึงต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาพัฒนาดตนเอง มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อพัฒนาสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของนันทิดา ผมฉลวย (2559, หน้า 79) ที่ได้ศึกษา สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ระดับสภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครอง ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการเรียนรู้ของทีม รองลงมาคือ ด้านความรู้แห่งตน ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านแบบแผนความคิดอ่าน และด้าน การคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ โดยในแต่ละด้านมีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 บุคคลแห่งการรอบรู้ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูและบุคลากร เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่ เรียนอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องจากการฝึกฝนตนเอง ใฝ่หาความรู้อยู่ตลอดเวลาทำให้สามารถ รู้เท่าทันสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และพัฒนาดตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากคนในสถานศึกษามีลักษณะนี้ จะทำ ให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา อินตะไชย (2560, หน้า 94) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านบุคคลที่รอบรู้ (Personal Mastery) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก หากพิจารณาเป็น รายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียนอยู่ระดับมาก

1.2 การมีแบบแผนความคิด พบว่า สถานศึกษาส่งเสริมครูและบุคลากรให้รู้จักการหาข้อมูลและจัดเก็บ ข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากครูและบุคลากรทางการศึกษามีการสืบเสาะหาข้อมูล อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นจึงต้องมีการจำแนก แยกแยะข้อมูลต่าง ๆ และจัดเก็บข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ เป็นระบบ เพื่อจะได้ใช้ ข้อมูลนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มินตรา อินตะไชย (2560, หน้า 95) ที่ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านรูปแบบวิธีคิด (Mental Model) ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง หากพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ รู้จักการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบเป็นหมวดหมู่

1.3 การมีวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า สถานศึกษามีการสร้างความตระหนักให้กับครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จะต้องเป็นองค์กรที่สมาชิกทุกคนได้รับการพัฒนาวิสัยทัศน์ของตนให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดพลังร่วมของคนทั้งองค์กร ที่มีความคาดหวังต่อการเปลี่ยนแปลง และความก้าวหน้าที่ต่อไป ภายใต้จุดมุ่งหมายเดียวกันของคนทั้งองค์กร (สิริกาญจน์ จิระสาคร, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยามาศ สิทธิพันธ์ (2559, หน้า 51) ที่ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูมีมุมมองในภาพรวมของโรงเรียนร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

1.4 การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ครูและบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในวางแผนการทำงานจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ และมีมุมมองใหม่ ๆ เกิดขึ้น ทำให้สถานศึกษามีแนวคิดในการพัฒนาสถานศึกษารูปแบบใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่เสมอ และการที่ครูและบุคลากรรู้แนวทางและเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกันแล้ว จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรนภา มั่นดี (2560, หน้า 94) ที่ได้ศึกษา การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า สภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการเรียนรู้ของทีม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางและมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรในสถานศึกษามีการวางแผนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาร่วมกัน

1.5 การคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า สถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีการเชื่อมโยงการทำงานและมองเห็นปัญหาต่าง ๆ และการแก้ไขปัญหาที่ได้นั้นได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากการคิดเชื่อมโยงจะทำให้แบบแผนต่าง ๆ สมบูรณ์และชัดเจน มองภาพรวมหรือภาพจากความคิดเชิงสังเคราะห์มากกว่าวิเคราะห์แยกแยะมองเห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบ (Marquardt, 1996) ทำให้กระบวนการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินไปอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยามาศ สิทธิพันธ์ (2559, หน้า 51) ที่ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ครูหาความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลในการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

2. เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการวางแผนการปฏิบัติงานร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความเข้าใจสภาพของสถานศึกษา และเข้าใจเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้สมาชิกในสถานศึกษาเกิดการเรียนรู้ พัฒนา และแก้ปัญหาไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้สถานศึกษาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัยกร ลาการัตน์ (2558, หน้า 59) ที่ได้ศึกษา การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ โดยผลการวิจัยพบว่า พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากในปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นผู้บริหาร ครูและบุคลากรต้องจะปรับตัว และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีประสบการณ์การทำงานน้อยหรือมากก็ตาม เพื่อให้ตนเองมีการพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงและปฏิบัติงานได้ลุล่วงสำเร็จทำให้สถานศึกษามีคุณภาพและอยู่รอดในสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโพธิ์น บุญญา (2559, หน้า 82) ที่ได้ศึกษา ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ปฏิบัติงาน และขนาดสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษยมาศ สิทธิพันธ์ (2559, หน้า 52) ที่ได้ศึกษา ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ตามความคิดเห็นของครูจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. บุคคลแห่งการรอบรู้ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการสร้างแรงจูงใจภายในให้ครูและบุคลากรเกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา
2. การมีแบบแผนความคิด ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้มีการสอบถาม พุดคุย เล่าเรื่องที่เป็นประสบการณ์ให้แก่บุคลากรภายในสถานศึกษาได้รับรู้ เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกันภายในองค์กร
3. การมีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์ โดยการแสดงออกทางความคิดอย่างมีเหตุผล
4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ผู้บริหารควรมีการบริหารความขัดแย้ง ให้นำไปสู่การส่งเสริมความสามารถสร้างความเข้าใจ ให้ค่อย ๆ เกิดขึ้นของครูและบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม
5. การคิดอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรส่งเสริมครูและบุคลากรให้สามารถประเมินผลการทำงาน แล้วนำผลมาพัฒนา ส่งเสริม และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อศึกษาริธีที่ดีที่สุดในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสมบูรณ์
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพในแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้ทราบรายละเอียดเชิงลึก รวมทั้งรูปแบบในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของแต่ละสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนา รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เหมาะสมในแต่ละบริบทของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำและตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เป็นอย่างยิ่ง รวมทั้งคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความเมตตา กรุณาเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง นางสาวมัญชุสา เพ็ชรชนะ และนายกิตติกร ตะคำ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย พร้อมทั้งแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี ขอบคุณเพื่อนนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา ที่ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจมาโดยตลอด และขอบพระคุณผู้ที่ได้ให้ข้อมูลหนังสือทุกเล่มในการอ้างอิงจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กิตติภัทร แก้วเพชรบุตร. (2557). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนตามทัศนคติของผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- กลุ่มนโยบายและแผน. (2559). **แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559–พ.ศ.2563.** เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
- นันธิดา ผมฉลวย. (2559). **สภาพความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชัยภูมิ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ**
- บุษยมาศ สิทธิพันธ์. (2559). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. นิพนธ์. กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.**
- พรนภา มั่นดี. (2560). **การศึกษาสภาพปัจจุบันและแนวทางพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ไพฑูรย์ สิ้นลาร์ตัน และคณะ. (2550). สัตตศิลา : หลัก 7 ประการสำหรับการเปลี่ยนผ่านการศึกษาเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจฐานความรู้. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพสิน บุญนา. (2559). ลักษณะความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มินตรา อินตะไชย. (2560). แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพะเยา เขต 1. การศึกษาอิสระ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- วัยกร ลาภารัตน์. (2558). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจเจริญ. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์กรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล. (2558). ปรัชญาและมโนทัศน์สังคมแห่งการเรียนรู้. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- สิริกาญจน์ จิระสาคร. (2553). การศึกษาความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดรstadt. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Marquardt, M. J. (1996). *Building the Learning Organization: A System Approach to QuantumImprove ment and Global Success*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, P. M. (1990). *Knowledge Management*. New York: Doubleday/Currenc

การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3

A Study of Relation Between Leadership Behavior of The School Admin
istrators and The Motivation in The Performance of The Teacher Under
Chiangrai Primary Education Service Area Office 3

รัตน์บงกช นิพัทธ์ศิริพล^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Ruttanabongkod Niputsiripol^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จาก 69 โรงเรียน จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้มาโดยการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง และการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) มีความเชื่อมั่น ที่ 0.97 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบแบบบงการ
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยค่าจุน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170319@up.ac.th

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม แรงจูงใจ

Abstract

An Independent Study, entitled “A study of Relation between Leadership Behavior of the School Administrators and the Motivation in the Performance of the Teacher under Chiangrai Primary Education Service Area Office 3”, aimed: 1) to study behavioral leadership of school administrators 2) to study teacher performance motivation and 3) to study relationship of behavioral leadership of school administrators and teacher performance motivation under the Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. The samples group consisted of 297 administrators and teachers of 69 schools under the Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. Sample group determination according to Krejcie & Morgan sample size table were selected by Purposive Sampling and Stratified Sampling. A constructed 5 level rating scale questionnaire with the reliability 0.97 was used as a tool to collect data. The statistics for data analysis were mean, percentage, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows:

1. The behavioral leadership of school administrators was overall at a high level. For considering each aspect, it was found that the highest mean was the participatory leadership, followed by democratic leadership and achievement-oriented leadership respectively, while the lowest mean is directive leadership.

2. Teacher performance motivation was overall at a high level. It was found that the highest mean aspect was the maintenance factor while the lowest mean aspect was the motivation factor.

3. The relationship of behavioral leadership of school administrators and performance motivation of teachers under the Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3 was overall at a moderate level of positive relationship. Statistical significance is at .01 level.

Keywords: Leadership, leadership behavior, motivation

บทนำ

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างความเจริญก้าวหน้าของสังคมให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ปรารถนา เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองด้านต่างๆ ที่ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเป็นพลังสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศ การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการที่ปรากฏในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มาตรา 39 บัญญัติให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารจัดการการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารส่วนบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยัง

คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เป็นการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการลงไปสู่ภูมิภาคหรือท้องถิ่น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, คำนำ)

สภาพปัจจุบันสถานศึกษาขาดผู้บริหารจำนวนมากทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา และรองผู้อำนวยการสถานศึกษา ทั้งสถานศึกษาในกรุงเทพฯ สถานศึกษาประจำจังหวัด สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษหรือแม้แต่สถานศึกษาขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล ทำให้สถานศึกษาเสียโอกาสในการพัฒนา และยังส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการ (กรุงเทพธุรกิจ, 2561, สื่อออนไลน์) ขณะนี้ยังมีสถานศึกษาที่ไม่มีผู้บริหารสถานศึกษาอยู่อีกจำนวนมาก โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) 6,001 อัตรา ผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 120 อัตรา และผู้อำนวยการสถานศึกษา สำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ (สศศ.) 14 อัตรา รวม 6,135 อัตรา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 3,714 อัตรา รวมแล้วมีตำแหน่งผู้อำนวยการ และรองผู้อำนวยการสถานศึกษาว่างทั้งหมด 9,849 อัตรา ทำให้ในอนาคตจะมีผู้บริหารบรรจุใหม่เป็นจำนวนมาก การบริหารงานของผู้บริหารที่เข้ารับงานใหม่ นับเป็นแรงดันที่ผู้บริหารใหม่ ต้องพบ การบริหารงานในองค์กรของผู้บริหารใหม่มักจะพบกับการลองภูมิความรู้และการตัดสินใจ ที่ผู้บริหารรุ่นใหม่ต้องนำความรู้และทักษะที่มีอยู่มาใช้ในการบริหารงานเพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมาย ประเด็นจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และจากการประมวลข้อมูลจากผู้บริหาร ซึ่งในส่วนของกรรมการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) มีประเด็นในการสนทนากลุ่ม 3 ประเด็น คือ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง, ปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารองค์กร และสิ่งที่ควรที่จะเพิ่มในหลักสูตร เพื่อช่วยให้การบริหารงานในองค์กรมีความพร้อมและประสบผลสำเร็จมากที่สุด (ภารดี อนันต์นาวิ, 2555, หน้า 8)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารบุคคล ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน กำหนดภาระงาน วางแผน และประเมินผลการดำเนินงานของโรงเรียน ลักษณะของผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารโรงเรียนจะต้องมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ มีศิลปะของการโน้มน้าวใจของผู้อื่น มีปฏิภาณไหวพริบ กล้าตัดสินใจ และสามารถที่จะแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดี มีความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานสูง ใจกว้างพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม องค์กรมีแนวทางในการปฏิบัติงาน มีระบบงานที่อำนวยความสะดวกและความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเป็นทีม พัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่สูงจะก่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนการทำงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ (บดินทร์ วิจิราธ, 2551, หน้า 4)

ในยุคปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งของการบริหารเช่นเดียวกับ คน เงิน วัสดุ และการจัดการ การจูงใจนั้นเกิดจากการสมมติฐานว่า โดยทั่วไปมนุษย์มิได้ทำงานเต็มความสามารถที่มีอยู่ การที่มนุษย์ทำงานได้เต็มความสามารถหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับว่าเขาเต็มใจที่จะทำแค่ไหน ถ้ามีสิ่งล่อใจหรือสิ่งจูงใจที่ตรงกับความพอใจของเขา สิ่งจูงใจนั้นก็จะเป็นแรงกระตุ้นที่ผลักดันให้เขาสนใจ เอาใจใส่งานที่มามากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานแล้ว อาจจะมีผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรน้อยลง ผลงานย่อมตกต่ำ เกิดความเบื่อหน่าย และทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นจึงเป็นทักษะสำคัญประการหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และนำไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์กร (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2552, หน้า 105) บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือ ครู ซึ่งถือเป็น

หัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียน และโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน พฤติกรรมและวิธีการจูงใจทำให้ผู้บริหารสามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้ครูทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (ธีรดา สืบวงษ์ชัย, 2553, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานการศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบควบคุม กำกับดูแลส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่สาย อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 150 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีเป้าประสงค์ในการบริหาร คือ ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสม และมีวัฒนธรรมการทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ สถานศึกษามีประสิทธิภาพ เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล ทำงานแบบบูรณาการ มีการบริหารแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา และกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบสู่สถานศึกษา และการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาที่มุ่งเน้นพัฒนาระบบแรงจูงใจต่อการดำเนินงานของครู และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2559, หน้า 66-67)

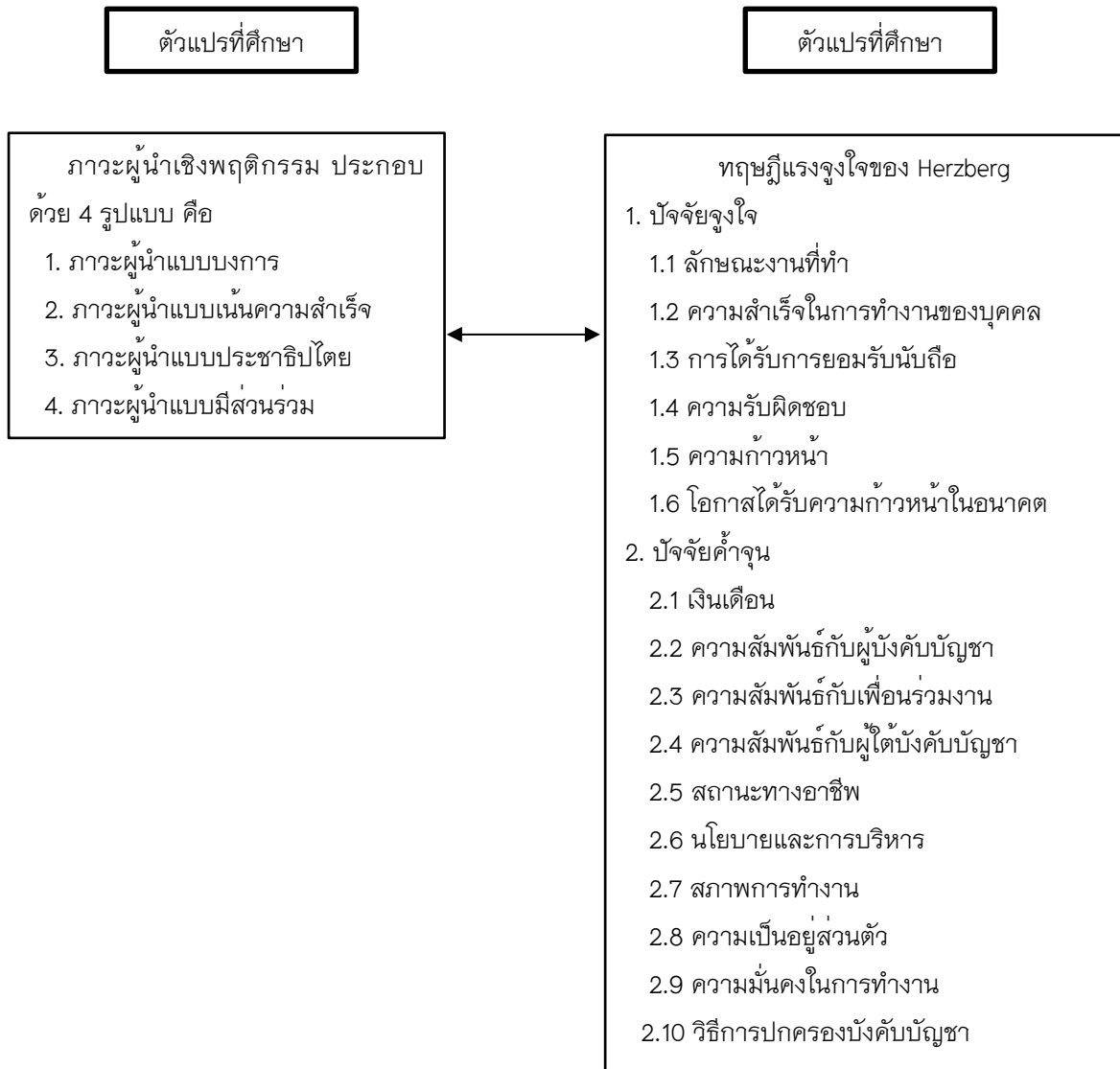
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการศึกษาดังนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้โรงเรียนสามารถประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 69 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 69 คน ครู 1,229 คน รวมทั้งสิ้น 1,298 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้บริหาร จำนวน 69 คน และครู จำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น 297 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ประมาณขนาดกลุ่มของเครจซี่ และมอร์แกน และโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ได้อำเภอแม่จัน และอำเภอแม่ฟ้าหลวง ที่มีลักษณะขนาดของโรงเรียน ใกล้เคียงกัน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษาสูงสุด

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ ครูและ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1 ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3 นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถาม ส่งไปรษณีย์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความร่วมมือให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตอบแบบสอบถามในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถาม ประมาณ 15-20 วัน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 297 ชุด จากทั้งหมด 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5 นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1 นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2 วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน และรายชื่อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3 วิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน และรายชื่อ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบแบบงการ

1.1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านภาวะผู้นำแบบแบบงการ ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงาน หรือภารกิจอื่นๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม และผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผน และกำหนดนโยบายของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนปฏิบัติงานด้วยตนเอง

1.2 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ผู้บริหารมีความตระหนักและให้ความสำคัญกับการทำงานของท่าน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาดักเตือนก่อนที่จะลงโทษผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หรืองานที่ได้รับมอบหมาย และ ผู้บริหารสถานศึกษาให้รางวัล ชื่นชม บุคคลที่ปฏิบัติตาม ตามกฎ ระเบียบ หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายขององค์การที่ทำหาย

1.3 พบว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความเสมอภาคต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้คำแนะนำ และช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาการปฏิบัติงานของตน

1.4 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา รองลงมา ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงงานเสมอ และผู้บริหารกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการอภิปราย และเสนอข้อเสนอนั้นในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกเสมอว่าทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยค่าจูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจ

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคคล และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ

2.1.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในด้านปัจจัยจูงใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในตำแหน่งมีโอกาส ก้าวหน้าเช่นเดียวกับครูท่านอื่น ๆ ในโรงเรียน รองลงมา คือ ท่านมีความพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ถือว่าเป็นงานที่น่าสนใจ และท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการ เรียนรู้สิ่งใหม่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังแต่ผู้เดียว

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในด้านปัจจัยค่าจูงในภาพรวม พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถานะทางอาชีพ รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในด้านปัจจัยค่าจูง พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งหน้าที่ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี รองลงมา คือ ท่านยินดีให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้ใต้บังคับบัญชา และท่านเต็มใจและมีความสุขในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การโยกย้ายตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่บ่อย ๆ ไม่ ทำให้เกิดปัญหา และอุปสรรคต่อชีวิตส่วนตัว

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

โดยรวม รองลงมา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับปัจจัยค้ำจุน และ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับ ปัจจัยจูงใจ ตามลำดับ ส่วนที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบบงการ กับ ปัจจัยค้ำจุน

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบบงการ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยค้ำจุน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปัจจัยจูงใจ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสถานศึกษา ร่วมกันกำหนด เป้าหมาย และการตัดสินใจร่วมกัน มีความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Likert's Michigan studies (1967; อ้างอิงใน มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2533, หน้า 176-177) ได้เสนอแนวคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-democratic) ผู้บริหาร ให้ความไว้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางทั้งจากระดับบนและระดับล่างในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พ.ศ.2559-2563 (2559, หน้า 5) ได้มีแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมี ซึ่งมุ่งเน้นด้านการบริหารจัดการ ดังนี้ 1) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา มีการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินการ 2) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554, หน้า 112-113) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบบงการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล พันศรี (2559, หน้า 87) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำที่

ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 แบบ โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในด้าน ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ครูต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากได้รับการตอบสนองก็จะมีผลไปลดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้น้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 10) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมของงานที่ครูต้องเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หากครูไม่ได้รับการตอบสนองในปัจจัยเหล่านี้เพียงพอก็จะนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ และสอดคล้องกับ สุรัชชัย แซ่คู (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ปัจจัยภายนอก ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นอยู่ หรือการดำเนินชีวิต เป็นแหล่งที่มาของความไม่พึงพอใจในการทำงาน หากได้รับการ ตอบสนองก็จะมีผลไปลดความไม่พึงพอใจให้น้อยลงเท่านั้น โดยจะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน หรือ ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใดนอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พ.ศ. 2559-2563 (2559, หน้า 5) ได้มีแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีจุดเน้นด้านครู และบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1) ครูได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการสื่อสาร มีสมรรถนะในการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ 2) ผู้บริหาร สถานศึกษา มีความสามารถในการบริหารงานทุกด้านอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล 3) ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีขวัญกำลังใจในการทำงาน 4) องค์กร คณะบุคคล และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม ในการ บริหารจัดการศึกษาทุกระดับ ซึ่งผลงานวิจัยนี้สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรัชชัย แซ่คู (2559, หน้า 88-91) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16 พบว่า ครูในโรงเรียน มัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 16 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พันชนง (2559, หน้า 62-64) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้ รับผิดชอบต่องาน และด้านตัวงานเอง ในด้านปัจจัยสุขอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยจาก มากไปน้อย 3 อันดับคือ ด้านเงินเดือนหรือค่าจ้าง ด้านสถานภาพในองค์กร และด้านนโยบายและการบริหารของ องค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และคู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม กับปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญ กับการมีส่วนร่วมของบุคคล ภายในองค์กร ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็น การจัดการดูแล อาคารสถานที่ ความสัมพันธ์กันเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน การออกนโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีหรือกระบวนการปกครองบังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นไป ตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959, pp. 113-115) อ้างอิงใน อรรถพร ณ ธียนันต์ฉัตร, 2559, หน้า 41-43) ได้ มีการพัฒนาทฤษฎีการจูงใจมาจากแนวคิดของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยคือสิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่ง

ที่ทำให้เกิด ความไม่พอใจหรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยค้ำจุนดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ เป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถ้าได้รับการตอบสนองและเพียงพอ 2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน หมายถึง ปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคลที่ทำให้ไม่พอใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะทางอาชีพ นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อับดุลรอห์มัน บาเน็ง (2553, หน้า 83) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2 สัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ ทียนคันธ์ฉัตร (2560 หน้า 88) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 120) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาวะผู้นำแบบบงการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมิน และรับการประเมินรูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อนำผลที่ได้จากการประเมินไปปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสม
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้อิสระในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็นตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มที่มาโดยตลอด ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. จิตติมา วรณศรี และ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ให้แนวคิด คำแนะนำเพิ่มเติม ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู ของโรงเรียนที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา สาขาการบริหารการศึกษา ที่ได้กรุณาประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย โดยให้คำแนะนำช่วยเหลือในเรื่องของการเรียน และการศึกษาด้วยตนเอง นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณ นิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย) ทุกท่านที่ได้ให้คำปรึกษา และช่วยเหลือทำให้ผู้วิจัยสามารถผ่านพ้นอุปสรรคต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนสำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **แนวทางการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ : ที.เอส.บี.โปรดักส์.

กรุงเทพธุรกิจ. (2562). **สพฐ.บรรจุผอ.-รองผอ.โรงเรียน**. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2562, จาก <https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/819065>.

ธีรดา สืบวงศ์ชัย. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

นิรมล พันศรี. (2559). **แบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3**. **วารสารบัณฑิต**, ปีที่ 13 (60), 87.

เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ป จำกัด.

บดินทร์ วิจารณ. (2551). **ชุดเครื่องมือการพัฒนาองค์กร (Organization improvement toolkits) ตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักบริหารการเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.

ภาวดี อนันต์นาวิ. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าศึกษาต่อสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศูนย์นวัตกรรมการบริหารและผู้นำทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา**. **วารสารวิชาการศรีปทุม**, ปีที่ 10(4), 120.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2533). **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารวิชาการ ของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2561). **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สุรัชย์ แซ่คู. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่มีอัตราการแข่งขันสูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของครู**. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- อับดุลรอห์มัน บาเน็ง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันของครูที่มีต่อสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษายะลา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 (จันทบุรี-ตราด)**. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

A Study of The Relationship Between Participatory Management and Effectiveness of Schools Under The Local Government Organization Chiang Rai Province

ณัฐกานต์ วงศ์ใหญ่^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Nattakarn Wongyai^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษา เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คุณภาพของผู้เรียน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sinpeang@hotmail.com

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิภาพของสถานศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study about participative management under local government organization in Chiang Rai 2) to study the effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai and 3) to study about the relationship of participative management with effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai. The case study was 245 people of school directors and teachers under local government organization in Chiang Rai by using Stratified Random Sampling. The tools that were used in this study were 5 level rating scales by finding Alpha Coefficient, school participative management reliability equal to .97 and the effectiveness of the schools reliability equal to .95. The statistic that were used in this study included frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed that:

1. the school administration of participative management under local government organization in Chiang Rai had mean in high level. When looked in each part found that all part have mean in high level, especially, in general management followed by academic administration and human resources. The part that got the lowest mean was financial management.

2. The effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai overall had mean in high level. When looked in 3 parts found that all part had mean in high level, especially, in administration and management process followed by child's centered teaching process. The part that got the lowest mean was student quality.

3. The relationship study about participative management with effectiveness of the schools under local government organization in Chiang Rai in positive level with statistical significant equal to .01.

Keywords: participative management, effectiveness of the schools, local government organization

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มีเจตนารมณ์ที่ต้องการเน้นย้ำว่าการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมสร้างคนออกไปรับใช้สังคม ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งโดยมีบทบาทเป็นผู้นำ ที่จะสามารถนำบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นสัญลักษณ์ขององค์กร จึงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะในการใช้ทักษะการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น และเตรียมความพร้อมสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0

การบริหารจัดการศึกษาโดยถือว่าการศึกษาคือรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากรของประเทศ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผลและเตรียมความพร้อมสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ซึ่งการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา คือระบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 22 กำหนดไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ” ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทภาระหน้าที่ที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการงานด้านต่างๆที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยเป็นความสามารถการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้สถานศึกษามีประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงขึ้น

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากสถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ จัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ จัดให้มีการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ จัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบและนำผลมาพัฒนาผู้เรียน มีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียน สื่อสาร คิดคำนวณ คิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็น และแก้ปัญหา สร้างนวัตกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ มีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี มีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจที่ดี มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย และผู้เรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลายทางพหุวัฒนธรรม ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการบริหารจัดการศึกษาให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยประสานงานด้านการจัดการศึกษาและบริหารจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยการจัดสรรทรัพยากรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกได้อย่างเหมาะสม กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลของสถานศึกษาในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญและการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารและครูที่จะช่วยให้สถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษามาตั้งแต่ในอดีตและยังมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในปัจจุบันและอนาคต ทำหน้าที่จัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยให้มีคุณภาพได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันเนื่องมาจากนโยบายกระจายอำนาจการจัดการศึกษาสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งได้กำหนดไว้ในกฎหมายสำคัญ

หลายฉบับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่สำคัญ ในมาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ ในมาตรา 8(2) ได้กล่าวถึงเจตนารมณ์ที่จะให้สังคม ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามาตรา 9(2) การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษาศาสนศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น และมาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณ อุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 57 ให้หน่วยงานทางการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในชุมชน และท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้ให้ความสำคัญของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาและการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษามากขึ้น โดยส่งเสริมความเข้มแข็งของผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ครูและบุคลากรสถานศึกษา นักเรียน และผู้ปกครอง ในการมีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาของโรงเรียน โดยประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น และองค์กรอื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมต่อการจัดการศึกษาและสนับสนุนการศึกษาในรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาการศึกษา พัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบของผู้บริหารไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา หรือกลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ขององค์กร พร้อมทั้งร่วมดำเนินการให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างเต็มที่ และการรับผลประโยชน์ตลอดจนมีส่วนร่วมในการประเมินผล การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม มีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในการะบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กร ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใย การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือ สนับสนุน และผลักดัน ให้การดำเนินงานในสถานศึกษาเกิดประสิทธิผล ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานในระดับปฏิบัติ ฉะนั้น ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายโดยต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหารมาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีความเห็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายนั้น ตัวชี้วัดที่จะเป็นเครื่องตัดสินว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่ นั่นก็คือประสิทธิผลองค์กร (Organizational effectiveness) ประสิทธิภาพองค์กรจึงมีความสำคัญในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กร เป็นการแสดงถึงบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์กรไว้ (Etzioni, 1964; Robbin, 1990) ถ้าองค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายองค์กรนั้นก็ล่มสลายไป (Barnard, 1968) ดังนั้น

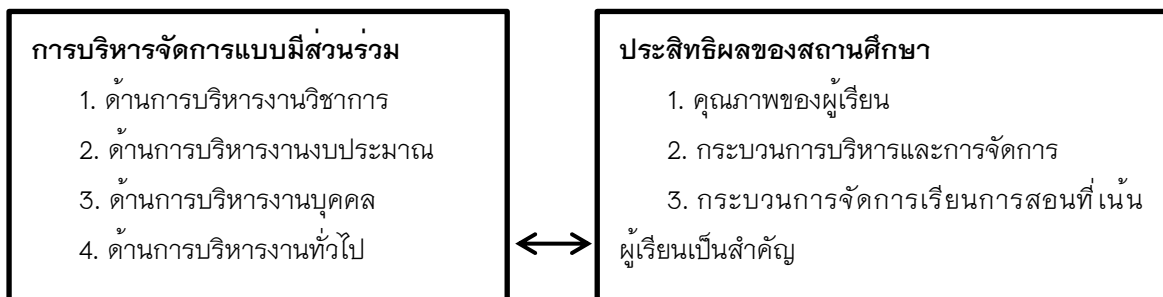
อาจกล่าวได้ว่า แนวความคิดเรื่องประสิทธิผล คือตัวชี้วัดที่เป็นเครื่องตัดสินถึงความสำเร็จในการบริหารองค์กร แต่การที่จะทำให้ประสิทธิผลเกิดขึ้นได้จะต้องอาศัยกระบวนการที่ชัดเจน ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย มีการทำงานไปในทิศทางเดียวกัน มีเป้าหมายร่วมกัน สิ่งสำคัญก็คือผู้บริหารอาจต้องใช้หลักการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานของผู้บริหาร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สามารถเป็นเครื่องมือสนับสนุนและผลักดันให้การดำเนินงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลที่สูงขึ้น ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาสถานศึกษา การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นอีกทางหนึ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลสถานศึกษาสูงขึ้น เนื่องจากบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาสถานศึกษา ทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความเป็นมาและความสำคัญที่กล่าวมา ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยจะมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย จำนวน 717 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดยใช้ตารางกระจายและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 254 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย เทียบสัดส่วนตามอำเภอ

ลักษณะของแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ครอบคลุมตามองค์ประกอบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม 4 องค์ประกอบ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีระดับการประมาณค่าเป็น 5 ระดับ จำนวน 25 ข้อ ครอบคลุมตามเกณฑ์ประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีจำนวน 3 มาตรฐาน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามขั้นตอน ต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาในเรื่องความหมายและความสำคัญ หลักการ แนวคิดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อกำหนดประเด็นต่างๆ ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมเนื้อหา เพื่อสอดคล้องกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสังเคราะห์จากงานวิจัยต่าง ๆ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายประกอบด้วย 3 ด้าน คือ คุณภาพของผู้เรียน กระบวนการบริหารและการจัดการ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

3. นำความรู้ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคอร์ท (Likert) จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 25 ข้อ

4. นำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

5. นำเครื่องมือที่แก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความเหมาะสม ความชัดเจนและความถูกต้องของการใช้ภาษา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (index of item objectives congruence :IOC) เกณฑ์ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษามีค่า 0.67 – 1.00 และระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาของประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่า 0.67 – 1.00

6. นำเครื่องมือที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเอง ไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาแก้ไข ข้อคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
2. การหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานบริหารทั่วไป รองลงมาคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนตามระเบียบว่าด้วยการวัดผล รองลงมา คือ การส่งเสริมการจัดกระบวนการเรียนรู้ใน-นอกห้องเรียน การจัดให้มีการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และต่ำสุด คือ การกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การให้บริการ ควบคุม ดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงเรียน รองลงมา คือ การวางแผนการจัดตั้งและจัดสรรงบประมาณ การกำหนดให้มีการตรวจสอบและติดตามการใช้งบประมาณ และต่ำสุด คือ การจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในโรงเรียนให้มีการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน และต่ำสุด คือ วางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน รองลงมา คือ การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน และต่ำสุด คือ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ กระบวนการบริหารและการจัดการ รองลงมา คือ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และคุณภาพของผู้เรียน ตามลำดับ

2.1 คุณภาพของผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจที่ดี รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความภาคภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี และต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์

2.2 กระบวนการบริหารและการจัดการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สถานศึกษามีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพ

2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สถานศึกษาจัดให้มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก และต่ำสุด คือ สถานศึกษามีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ คุณภาพของผู้เรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ ด้านการบริหารงานบุคคล กับ กระบวนการบริหารและการจัดการ และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้การประสานราชการกับหน่วยงานต่างๆ และยังประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อการดำเนินการเพื่อบรรลุเป้าหมาย วิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1997, p.40) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) การช่วยเหลือ ด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นอาคารสถานที่ บุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย (2560) ได้มีแนวนโยบายในการดำเนินงานด้านการศึกษาที่สอดคล้องสอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาล คือ 1) สถานศึกษามีการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น(SBMLD) 2) สถานศึกษามีปัจจัยที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาที่พอเพียงและเหมาะสม 3) ระบบข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาถูกต้องรวดเร็วทันสมัยและเชื่อมโยงในรูปแบบเครือข่าย (NETWORK) อย่างมีประสิทธิภาพ 4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศึกษานิเทศก์ที่เพียงพอและมีคุณภาพ 5) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบนิเทศการศึกษาที่มีคุณภาพ 6) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 7) สถานศึกษามีการบริหารจัดการระบบแผนงานและงบประมาณทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ 8) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารงานบุคคลที่มีคุณภาพ 9) สถานศึกษามีการจัดการเรียนรู้ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (3R x 8C) 10) สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนมีลักษณะและค่านิยมที่พึงประสงค์ 11) คณะกรรมการการศึกษาท้องถิ่นทุกระดับ (ระดับประเทศระดับภาคระดับจังหวัดและระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 12) กลุ่มเครือข่ายการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 13) กลุ่มเครือข่ายครูผู้ดูแลเด็กได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 14) กลุ่มเครือข่ายการนิเทศการศึกษาท้องถิ่นได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 15) คณะกรรมการสถานศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 16) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ภาครัฐและเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 17) ผู้บริหารท้องถิ่นมีความรู้ความเข้าใจในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาท้องถิ่น 18) สมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดการศึกษาท้องถิ่น 19) สถานศึกษาส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 20) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ การอนุรักษ์ การสืบสาน ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น สำหรับเด็กเยาวชนและประชาชน ในท้องถิ่น 21) สถานศึกษาส่งเสริม

สนับสนุนการทำงานบำรุงศาสนาแบบบูรณาการให้แก่ผู้เรียน 22) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมสนับสนุนการทำงานบำรุงศาสนาให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น 23) สถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 24) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสนับสนุนส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ประชาชน 25) สถานศึกษามีการจัดการศึกษาแบบพหุวัฒนธรรม 26) สถานศึกษามีการจัดการศึกษาแบบเรียนร่วมระหว่างพุทธศาสนากับอิสลามศึกษา 27) ครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดชายแดนใต้ได้รับสวัสดิการและสวัสดิภาพอย่างเท่าเทียมในสังกัดอื่นสร้างขวัญกำลังใจและความภูมิใจปฏิบัติหน้าที่

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไศภิตา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 86-87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาญญ์ ธาริบุญ และนพดล เจนอักษร (2558, หน้า 129-131) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทับทิม แสงอินทร์ (2559, หน้า 85-87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายและร่วมรับผิดชอบดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายผลการวิจัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้าน

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Mott (1972, pp. 20-24) ได้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของโรงเรียน ในความสามารถประการที่ 4 ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการร่วมกันดำเนินงาน ด้านการบริหาร การจัดการ ด้านการเรียนการสอนด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการด้านการเรียนรู้เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นอกจากนี้ยังเป็นไปตามแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558) กล่าวถึงแนวคิดยุทธศาสตร์การบริหาร 8E ด้านประสิทธิผล ว่า การบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นยุทธศาสตร์การบริหารจัดการที่เน้นผลผลิต (Output management strategy) ที่เกิดจากปัจจัยนำเข้าและกระบวนการดำเนินการ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จเป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) วัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target) ทั้งเชิงปริมาณ เช่น ชนิด ประเภท และจำนวนผลผลิตที่ต้องการได้รับ และเชิงคุณภาพ เช่น การผ่านการประเมินมาตรฐานคุณภาพสินค้า เป็นต้น โดยต้องมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม และ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560) ได้กำหนดมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในมาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการ ให้มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ และมีการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะสิทธิ์ (2560, หน้า 305-307) ได้ศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ระดับมากทั้งในภาพรวม และรายด้าน 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อยู่ระดับมากที่สุด ในภาพรวม 3) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 9 โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 75.90 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วินัย คำวิเศษ และ กฤษณะ ดาราเรือง (2561, หน้า 228-229) ได้ศึกษาการบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสำนักงานศึกษาธิการภาค 2 กระทรวงศึกษาธิการ ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของด้านการบริหารสถานศึกษา ความพึงพอใจในงาน องค์การแห่งการเรียนรู้ และประสิทธิผลของโรงเรียน ทุกด้านอยู่ในระดับสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน ให้การประสานราชการกับหน่วยงานต่างๆ และยังประชาสัมพันธ์งานการศึกษาสู่สาธารณชน มีความสัมพันธ์กับสถานศึกษาจัดให้มีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด และปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ สถานศึกษาจัดให้มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสถานศึกษาจัดให้มีการจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1997, p.40) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะ เป็นอาคารสถานที่ บุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำ ให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ

ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไตภิดา คล้ายหนองสรวง (2558, หน้า 86-87) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศมนกร นาควาริ (2559, หน้า 73-76) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปาก ชองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกพร มนัส (2559, หน้า 80-84) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3)

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดพุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของ
สถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำ
ผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานและพัฒนางานองค์กร ดังนี้

1. การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มี
ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ควรพัฒนาการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษากับหน่วยงานหรือองค์กรภายนอก การพัฒนาระบบ
เครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ มีทัศนศึกษาและศึกษาแหล่งเรียนรู้ตามสถานที่ต่างๆ

1.2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ควรพัฒนาการกำหนดนโยบาย การวางแผน งานวิชาการ และการวางแผนจัดทำหลักสูตรอย่างมีส่วนร่วม จัดทำวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การกำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานและนิเทศงานวิชาการ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย
ควรพัฒนาวางแผนอัตรากำลัง และสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคลากรในโรงเรียน ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในโรงเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียน

1.4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
เชียงราย ควรพัฒนาการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำ
บัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีดังต่อไปนี้

2.1 กระบวนการบริหารและการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด
เชียงราย ควรมีระบบบริหารจัดการคุณภาพ มีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตาม
หลักสูตรสถานศึกษา และทุกกลุ่มเป้าหมาย มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการ
เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

2.2 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและ
ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน จัดให้มีการ
มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

2.3 คุณภาพของผู้เรียน ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควร
เสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยมุ่งที่คุณภาพของ
ผู้เรียนให้ได้ตามมาตรฐานการศึกษา เน้นผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีความสามารถในการคิดอย่างมี
วิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน มีความสามารถในการคิดคำนวณ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ควรพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ด้านการบริหารงานงบประมาณ พัฒนาการจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา จัดหารายได้หรือระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดทำบัญชีการเงิน รายงานทางการเงินและงบการเงิน มีความสัมพันธ์กับกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ควรมีกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุง การจัดการเรียนรู้ มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมาพัฒนาผู้เรียน จัดให้มีการมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของการทำงานของครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ ประเมินร่างรูปแบบการวิจัย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัญวัญญ์ ธาวิบุญ และนพดล เจนอักษร. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทางาน เป็นที่มของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย**. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). **ยุทธศาสตร์การบริหาร 8E ด้านประสิทธิผล**. สืบค้น เมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <http://drdancando.com>.
- ชนกพร มนัส. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทับทิม แสงอินทร. (2559). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยาจังหวัดสุพรรณบุรี**. สุพรรณบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542. (19 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 116 (ตอนที่ 74 ก). หน้า 3,4,8,12.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม และ ดวงใจ ชนะลิขิต. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. นครปฐม : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วินัย คำวิเศษ และ ดร. กฤษณะ ดาราเรือง. (2561). การบริหารจัดการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 2. กระทรวงศึกษาธิการ. มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.
- ศมนกร นาคาวารี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไศริดา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. ร้อยเอ็ด : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา .
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). การบริหารสถานศึกษา. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก [HTTPS://DATA.BOPP-OBEC.INFO/EMIS/NEWS/NEWS_VIEW_SCHOOL2](https://data.bopp-obec.info/emis/news/news_view_school2).
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2460 – 2479. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- Barnard, I. C. (1968). *The functions of executive*. Cambridge: Havard University Press. Massachusetts, and London, English.
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1997). *Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation* : Rural development committee center for international studies. New York : Cornell University Press.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organization*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its marketing and value*. New York : McGraw – Hill.
- Mott, R. M. (1972). *The character of effective organization*. New York: Harper and Row.



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

The Study of The Relationship Between School Administration and The Effectiveness of Buddhist Scripture School General Education Department, Phayao Province

พระครูสังฆรักษ์ณัฐชนน ไชยเสน^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Prakhrusangkharuknatchanon Chaisen^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1)ระดับการบริหารศึกษาของโรงเรียน 2)ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 92 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1)การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก 2)ประสิทธิผลของโรงเรียนมีประสิทธิผลระดับมาก 3)ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา ประสิทธิผล

Abstract

The objectives of this independent study were to study 1) the level of educational administration 2) the level of school effectiveness, and 3) the relationship between educational administration and school effectiveness of the Buddhist Scripture School General Education Department, Phayao Province. The sample group of this study consisted of 92 administrators, teachers, and staffs of the Buddhist Scripture Schools. The instrument employed for the data collection was a set of rating-scale questionnaires. The statistics in the study were percentage, mean, standard deviation, Pearson product moment correlation coefficient.

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : natchanon82@gmail.com

The results indicated that both the educational administration and the school effectiveness were rated a high level, and the overall of the relationship between educational administration and school effectiveness was at a high level with statistically significant at level .01

Keywords: educational administration, effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งรูปแบบและกิจกรรมการเรียนรู้ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งการศึกษาไม่จำเป็นต้องที่จะเรียนอยู่ในห้องเรียนเท่านั้น การศึกษาไทยสามารถแบ่งได้เป็น 3 ประเภทหลักใหญ่ ๆ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มี 3 รูปแบบคือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ก็ถือว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาในระบบการศึกษาของประเทศไทยสถาบันหนึ่งที่ทำให้ความรู้แก่พระภิกษุสามเณรที่ต้องการศึกษา ตามการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ควรจะได้รับ ซึ่งการที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจะดำเนินการบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้จำเป็นที่จะมีการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ซึ่งโครงสร้างการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ตามคู่มือปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ส่วนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จัดพิมพ์เผยแพร่พุทธศักราช 2557 ได้ระบุไว้ว่าการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เจ้าอาวาสวัดหรือพระภิกษุที่เจ้าอาวาสมอบหมายเป็นผู้จัดการและผู้จัดการเป็นผู้คัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา รูปหนึ่งทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ซึ่งจะดำเนินการคัดเลือกพระภิกษุและคฤหัสถ์เพื่อเสนอแต่งตั้งเป็นครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียน โดยแบ่งการบริหารเป็น 4 ฝ่ายคือ 1.การบริหารงานวิชาการ 2.การบริหารงานงบประมาณ 3.การบริหารงานบุคคล 4.การบริหารงานทั่วไป

ประสิทธิผลของโรงเรียน (กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุลรัตน์, 2551) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของโรงเรียนว่า หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกและสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม และในการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากำหนด กล่าวคือ การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดย่อมอาศัยผู้บริหารซึ่งเป็นปัจจัยหลักในการเป็นผู้ดำเนินการบริหารจัดการสถานศึกษา และการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบริหารคน ทั้งด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม และเนื่องจากบุคลากร มีความแตกต่างกันในด้านคุณลักษณะ ความคิด อุปนิสัย เจตคติ สภาพสังคม ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคลากร ให้เกิดความคิด เจตคติ อุปนิสัย และคุณลักษณะ อันดี เพื่อที่จะพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีด้วยกัน 9 โรงเรียน ประกอบด้วย 1.โรงเรียนสุวรรณคณานุสรณ์ 2.โรงเรียนห้วยข้าวท่าวิทยา 3.โรงเรียนวัดม่วงชุมวิทยา 4.โรงเรียนราชคฤห์วิทยา 5.โรงเรียนปริยัติธรรมวัดดอนไชย 6.โรงเรียนวัดป่าแขมวิทยา 7.โรงเรียนนาปรังวิทยา 8.โรงเรียนปริยัติวัดโพธาราม 9.โรงเรียนวัดห้วยวนวิทยา

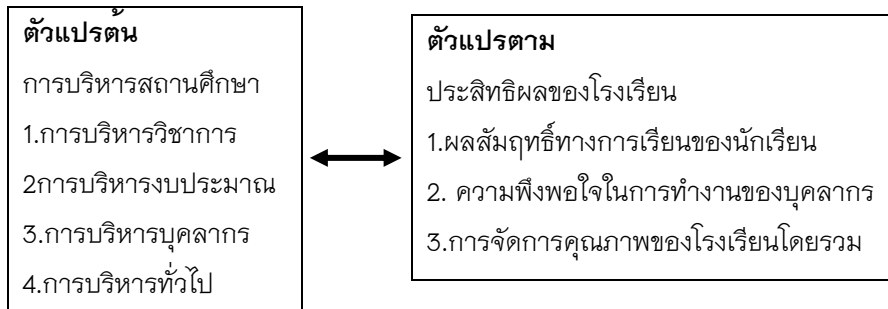
มีการบริหารจัดการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นศาสนศึกษาแผนกสามัญศึกษา อยู่ในความรับผิดชอบของ กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดำเนินการจัดการศึกษาหลักสูตร การศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.1-ม.3) และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.4-ม.6) ให้แก่พระภิกษุสามเณร ดังนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจึงเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับเยาวชน ยุคปัจจุบัน เพราะสามารถบูรณาการนำเอาการศึกษาสงฆ์ทั้ง 3 แผนกมาหลอมเป็นหนึ่งเดียว ซึ่งเป็นการศึกษาแผนก เดียวที่ทุกคนยอมรับว่า เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานของคณะสงฆ์ตาม พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่ง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จากข้อมูลรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และ 3 ปีการศึกษา 2560 และ 2561 ค่าสถิติคะแนนเฉลี่ย ของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้ง 9 โรงเรียนของจังหวัดพะเยาอยู่ในระดับต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และครุหาความ ขำนาญการในการสอน ทำให้ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนต่ำกว่ามาตรฐาน ซึ่งจำเป็นที่จะทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ ได้รับข้อมูลผลการวิจัยในการที่จะเพิ่มผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีประสิทธิผลที่มากขึ้นและสามารถทัดเทียมกับโรงเรียนที่สังกัด ส.พ.ม. ในจังหวัดพะเยาและ ระดับประเทศต่อไป

จากความสำคัญและความเป็นมาของที่เกิดขึ้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในจังหวัดพะเยา ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นข้อมูลให้ทราบเพื่อเป็น แนวทางในการพัฒนาปรับปรุงการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหาร ครูและบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการที่จะช่วยกันพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้ เกิดประโยชน์เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยเลือกใช้กลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากร ผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 9 โรง จำนวน 121 รูป/คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 608-609) ได้จำนวนผู้บริหาร ครู และบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำนวน 92 รูป/คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย(Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยปรับปรุงขึ้น โดยพิจารณาภายใต้กรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีที่ได้จากการศึกษา วิเคราะห์วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมทั้งให้สอดคล้องกับคำจำกัดความในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้แบ่งเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา 4 ด้านคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร การบริหารทั่วไป เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา 3 ด้าน คือ 1.ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2. ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร 3.การจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม เป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า(Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือโดยการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี ขอบข่าย องค์ประกอบของ การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
2. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการและแบบมาตราวัดประเมินค่า
3. นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์

4. นำเครื่องมือที่เป็นเอกสารแบบสอบถามที่ดำเนินการสร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาและการใช้ภาษาให้ถูกต้องสมบูรณ์ที่สุด

5. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม ที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อ ผู้เชี่ยวชาญทางด้านเนื้อหาและด้านวัดประเมินผล จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความถูกต้อง โดยการตรวจสอบ 1.ความตรงเชิงเนื้อหา และ 2.เครื่องมือที่ถูกต้อง แล้วมาคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง ระหว่างคำถามกับเนื้อหา โดยกำหนดระดับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญไว้ ดังนี้

+ 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

0 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

-1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาเลือกข้อคำถามพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ไม่ต่ำกว่า 0.50 ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) ต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข หากผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ พบว่าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องสูงกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผลการตรวจสอบสรุปประเด็นโดยหาค่า IOC พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 0.60 – 1.00

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร ครูและบุคลากร ที่ไม่ใช่ในกลุ่มประชากร ที่โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาและนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาสูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของ (Cronbach, 1990, หน้า 202-204) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (α -Coefficient) ของตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.92 ตอนที่ 3 ซึ่งเกี่ยวกับประสิทธิ ผลของโรงเรียนมีค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา เท่ากับ 0.93 และค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

7. ดำเนินการปรับปรุงและตรวจสอบความถูกต้องให้เรียบร้อยอีกครั้งแล้วนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการดังนี้

1. ประสานงานกับเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จำนวน 9 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากสถานศึกษา

2. จัดส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ ไปยังโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาขอรับแบบสอบถามคืน ภายใน 15 วัน โดยแนบซองจดหมายเจ้าหน้าที่ของติดแสตมป์ถึงผู้รับคือผู้ทำวิจัย

3. เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามด้วยตนเองอีกครั้ง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างและคัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยดำเนินการดังต่อไปนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) แล้วนำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อแล้วใช้เครื่องมือวิเคราะห์คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตาราง

2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากร ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า (Rating Scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อทราบว่าการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยามีระดับการบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับใด แล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ย ตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 5 ระดับ

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราวัดประเมินค่า มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับจากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) มาแปลความหมาย รายชื่อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ของช่วงระดับคะแนน (Class Interval) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) 5 ระดับ

4. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) แปลความหมายดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็น ผู้บริหาร ครู และบุคลากร จำนวน 92 รูป/คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 65.2) เป็นผู้ที่มียุ่ระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 43.5) ตำแหน่งครู (ร้อยละ 77.2) และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 87)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$, S.D = 0.46)และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D = 0.47) คือด้านการบริหารทั่วไป รองลงมา ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.40) และ ($\bar{X} = 3.77$, S.D = 0.48) ได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการ และ ด้านการบริหารบุคลากร ส่วนที่มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.73$, S.D = 0.51) คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D = 0.42) ด้านที่มีระดับประสิทธิผลในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 0.47) และ ด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ($\bar{X} = 3.82$, S.D = 0.38) ส่วนที่มีระดับประสิทธิผลต่ำสุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 3.75$, S.D = 0.45)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r = 0.99$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุดได้แก่ ด้านบริหารวิชาการ (X_1) กับ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) ($r=0.99$) คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านบริหารงบประมาณ (X_2) กับ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (Y_2) ($r=0.90$)

สรุปโดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารงานบุคลากร (X_3) มีความสัมพันธ์กันสูงสุดกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (y) ($r= 0.99$) และด้านบริหารงบประมาณ (X_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดกับประสิทธิภาพของโรงเรียน (y) ($r= 0.96$) และในภาพรวมของประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (Y_1) มีความสัมพันธ์สูงสุดกับการบริหารสถานศึกษา (X) ($r=0.98$) และด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (Y_2) มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดกับการบริหารสถานศึกษา(X) ($r=0.95$)

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาความสัมพันธ์การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาซึ่งผู้วิจัยได้ นำเสนอข้อสรุปผลการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31 – 40 ปี ตำแหน่ง ครู มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี
2. การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีประสิทธิผลในระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร และด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ด้านที่มีระดับประสิทธิผลต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่ามีความสัมพันธ์ กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านการบริหารบุคลากรกับการจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริหารวิชาการกับด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

การศึกษาวิจัยเรื่องการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาตามวัตถุประสงค์ และสมมติฐานของการวิจัยซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า มีการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีการบริหารอย่างเป็นระบบ ใน 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากรและการบริหาร

ทั่วไป ตามคู่มือปฏิบัติงานโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (2557) ซึ่งเป็นหน้าที่ที่ผู้บริหารสามารถปฏิบัติ ตามนโยบายของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และกระทรวงศึกษาธิการ จึงแสดงให้เห็นว่า การบริหาร สถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาจากผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีผู้บริหาร ครู และ บุคลากรได้เน้นประสิทธิผลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทางด้านความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากรและด้านการจัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร ครู และบุคลากรของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ได้ร่วมกันพัฒนาโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนทุกด้าน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ได้กำหนดเป้าหมายไว้

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา จากผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการ บริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยได้เน้น ประสิทธิภาพด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทางด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรและด้านการ จัดการคุณภาพของโรงเรียนโดยรวม ในการบริหารสถานศึกษาโดยผ่านการดำเนินการบริหาร 4 ด้าน คือด้านการ บริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาด้านการ บริหารงบประมาณ มีการปฏิบัติต่ำสุด ดังนั้นทางสถานศึกษาต้องมีการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษา ในการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษาทำตามกรอบทิศทางของหน่วยงานต้นสังกัดและตามความต้องการของ สถานศึกษาบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการจัดสรรงบประมาณ และมีการกำหนดแผนพัฒนา ทั้งระยะสั้นและระยะยาวของสถานศึกษา มีการจัดทำข้อมูลทรัพยากรเพื่อการศึกษา การจัดหาเงินงบประมาณ และการระดมทุนเพื่อพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา และสุดท้ายควรมีการจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษาและการจัดระบบ สวัสดิการของสถานศึกษาเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา

2. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาพบว่า ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นสถานศึกษาควรที่จะส่งเสริมให้นักเรียน ศึกษาค้นคว้า และสืบค้นข้อมูลได้ด้วยตนเอง ให้นักเรียนมีความรับผิดชอบและมีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ ให้นักเรียนมีการแสวงหาความรู้อยู่เสมอจากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ให้นักเรียนเรียนรู้ตามความต้องการ ความสนใจและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักเลือกอ่าน หนังสือที่มีประโยชน์ ส่งเสริมนักเรียนสามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูลและให้การสนับสนุนนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในระดับดี

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณกับความพึงพอใจในการทำงานของ บุคลากร เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องวิเคราะห์การจัดและพัฒนากววางแผน หาแนวทางในการจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้ตอบสนองความต้องการของครูและบุคลากร เพื่อให้ครูและบุคลากรมี

ความเต็มใจพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานของโรงเรียน ให้ครูและบุคลากรมีความภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาเพื่อเป็นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยให้เพียงพอและอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรให้รู้จักการนำเทคนิคการสอนใหม่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขอบข่ายของการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคลากร และการบริหารทั่วไปของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเชิงลึก
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา
3. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบน้อมแต่คุณองค์พระรัตนตรัย อันมี พระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระธรรม พระสงฆ์ คุณบิดา คุณมารดา คุณครูบาอาจารย์ อันพึงระลึกนึกถึงอยู่เสมอ

ผลงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความเมตตากรุณาจากท่านผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งทางตรงและทางอ้อมที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ชี้แนะ ให้ข้อคิดเห็นให้กำลังใจ คำปรึกษา ปลอดภัย หรือสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้ที่วิจัย ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ตลอดจนการประสิทธิประสาทวิชา บ่มเพาะ ผู้วิจัยให้สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ ขอขอบคุณ พี่น้อง ร่วมรุ่นการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือห่วงใย สนับสนุน และให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา กราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณหลวงปู่พระราชมงคลวิสุทธ์ เจ้าอาวาสวัดบุญเกิด ผู้ที่ให้โอกาสและสนับสนุนในทุก ๆ ด้านของผู้วิจัย ขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นพลังใจในความสำเร็จ ขอขอบคุณญาติและอุปสรรคที่เข้ามาทดสอบชีวิตในช่วงที่ผ่านมา ให้ผู้วิจัย ได้เข้มแข็ง รู้จักใช้สติและปัญญา หาทางออกแก้ปัญหา ขอพรทั้งหลายในสากลโลกจงประสพแต่ท่านให้มี อายุ วรรณะ สุขะ พละ เทอญ

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว ศรีสาสิกุล. (2551). **ประสิทธิผลของโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: Gotokhow.com

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

Cronbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing**. (5th ed.). New York: Harper & Row.

Krejcie, R.V., and Morgan, D.E. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Journal Education and Psychological Measurement**, 30 (3), 608–609.



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา ตามหลักพรหมวิหาร 4
กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

The Study on Relationship Between The School Administration According to
Brahmavihara 4 and Working Morale Strengthening of The General Buddhist
Scripture School Teachers in Phayao Province

พระณัฐชัย จำปา^{1*} และ วัชระ จตุพร²

PhraNatthachai Champa^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 2) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม จังหวัดพะเยา ใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 115 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านมุทิตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ

2. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิศิกปกครองและบังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านเงินเดือน

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์เชิงบวกทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันอยู่ระหว่าง .731 ถึง .849 เมื่อพิจารณาเป็นราย

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Natthachai_1994@hotmail.com



ด้าน พบว่า ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน

คำสำคัญ: พรหมวิหาร 4, การบริหารสถานศึกษา, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purposes of this research were to study: 1) The school administration according to Brahmavihara 4 2) working morale of teachers and 3) The relationship between school administration according to Brahmavihara 4 and working morale strengthening of teachers in The Buddhist Scripture Schools, Phayao Province through the quantitative research. The population was 115 teachers working in The Buddhist Scripture Schools in Phayao Province, academic year 2562. The data collecting instrument was questionnaire. And the data was analyzed for frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation.

The findings of the study were as follows:

1. The overall and each aspect statistic score of the school administration according to Brahmavihara 4 was rate at a high level. They were able to be arranged by descending order: Mercy, Compassion, Rejoicing and Equanimity.

2. The overall statistic score of morale strengthening of teachers was rate at a high level. They were able to be arranged by descending order: occupational status, working achievement and self-living, satisfaction and respect, relationship among commander, subordinate and colleague, policy and administration, dominant and command method, responsibility, job description, working environment, career advancement, job security, opportunity of future advancement obtaining, and salary.

3. The relationship between school administration according to Brahmavihara 4 and working morale strengthening of teachers in The General Buddhist Scripture Schools, Phayao Province was positive in every aspect with statistical significance: 0.01 and Pearson's correlation was from .731 to .849. When considered each aspect; Mercy, Compassion, Rejoicing and Equanimity were at medium level.

Keywords: Brahmavihara 4, School Administration, Working morale

บทนำ

การศึกษาในระบบที่เป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎกระทรวงว่าด้วยการแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 โดยให้แบ่งการศึกษาออกเป็นสามระดับ คือ 1) การศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาเป็นการจัดการศึกษาให้แก่เด็กที่มีอายุสามปีถึงหกปี เพื่อวางรากฐานชีวิตและเตรียมความพร้อมของเด็กทั้งร่างกายและจิตใจ สติปัญญา อารมณ์ บุคลิกภาพและการอยู่ร่วมกันในสังคม 2) การศึกษาระดับประถมศึกษาเป็นการศึกษาที่มุ่งวางรากฐานเพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านคุณธรรมจริยธรรมความรู้และความสามารถขั้นพื้นฐานปกติใช้เวลาเรียนหกปี และ 3) การศึกษาระดับมัธยมศึกษาในการจัดการศึกษาระดับมัศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาที่ต่อจากระดับประถมศึกษา แบ่งเป็นสองระดับ คือ การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นการศึกษาที่มุ่งให้

ผู้เรียนได้พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้รู้ความต้องการความสนใจและความถนัดของตนเอง ทั้งในด้านวิชาการและวิชาชีพตลอดจนความสามารถในการประกอบกรงานและอาชีพตามควรแก่วัยโดยปกติใช้เวลา สามปีส่วนการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการศึกษาที่มุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ศึกษาตามความถนัด และความสนใจเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อหรือการประกอบอาชีพรวมทั้งการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและ ทักษะทางสังคมที่จำเป็น โดยปกติใช้เวลาเรียนสามปีและแบ่งเป็นสองประเภท คือประเภทสามัญศึกษา และประเภท อาชีวศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาประเภทสามัญศึกษานั้นเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด ความสนใจ ดัถยภาพและความสามารถพิเศษเฉพาะด้านเพื่อเป็นพื้นฐานสำหรับการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาส่วน การจัดการศึกษาประเภทอาชีวศึกษาเป็นการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะในการประกอบอาชีพให้ เป็นกำลังแรงงานที่มีฝีมือหรือศึกษาต่อในระดับอาชีพขั้นสูงต่อไป (ราชกิจจานุเบกษา พ.ศ.2546, , หน้า 23)

ในการจัดการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่าการจัดการศึกษาที่เป็นหลักสำคัญของคณะสงฆ์ไทยมี 3 แผนก คือ แผนกธรรม แผนกบาลี และ แผนกสามัญศึกษา การศึกษาพระปริยัติธรรมทั้ง 3 แผนกเป็นการศึกษาที่อยู่ในพระบรมราชูปถัมภ์แห่งองค์ พระมหากษัตริย์ไทยตั้งแต่อดีตเป็นลำดับมาจนถึงรัชกาลปัจจุบันโดยที่การศึกษาพระปริยัติธรรมทั้ง 3 แผนก เป็น การศึกษาที่คงคุณลักษณะ และอัตลักษณ์เฉพาะตัว ส่วนแผนกสามัญศึกษาจัดดำเนินการโดยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งเป็นโรงเรียนที่ให้โอกาสกับเยาวชนเพศชายเข้ารับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการผสมผสาน ความรู้ทางธรรมกับความรู้ทางโลกตามเกณฑ์หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ โดยต้องบวชเป็นพระภิกษุสามเณร เข้ามาเรียน (นงศ์พร ตีปปาละ, 2558, หน้า 2)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาทั่วประเทศ มีทั้งหมด 14 กลุ่ม โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา อยู่ในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษากลุ่มที่ 6 ประกอบไปด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ลำปาง แพร่ น่าน และพะเยา ในปีการศึกษา 2562 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีทั้งหมด 9 โรงเรียน มีผู้อำนวยการ 9 รูป ครูบรรพชิต 36 รูป ครูคฤหัสถ์ 70 คน มีนักเรียนทั้งหมด 799 รูป (โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา, 2562) จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคลโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแล้ว พบว่า มีปัญหาด้าน บุคลากรขาดคุณภาพ ปัญหาการลาออกของครูผู้สอนทำให้การเรียนการสอนไม่มีความต่อเนื่อง ปัญหาการขาดแคลน ครูที่มีความรู้ความเข้าใจอย่างแท้จริงโดยเฉพาะวิชาบังคับหรือวิชาหลัก ปัญหาครูที่สอนมีวุฒิการศึกษาไม่ตรงกับวิชา ที่สอนขาดการอบรมเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและเทคนิคการสอนแบบต่าง ๆ (พิชชาวริน ชนะคุ้ม, 2554 อ้างอิงใน พระศราวุธ วุฒิแพทย์, 2558, หน้า 2) และนอกจากนั้นยังพบว่า ปัญหาเกิดจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับ ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษา สถานภาพไม่ชัดเจน ไม่มีความมั่นคงในวิชาชีพไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากสถานภาพเป็นเพียงลูกจ้างของวัด ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีการพิจารณาความดีความชอบเพื่อ เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่มีการสอบบรรจุแข่งขันเหมือนข้าราชการครู ทำให้ประสบปัญหาในกระบวนการเรียน การสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาไม่มีประสิทธิภาพและไม่ได้มาตรฐานเท่าที่ควร โดยรวมถือว่าการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมยังมีปัญหาและอุปสรรคที่ต้องได้รับการพัฒนาโดยเฉพาะเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ขวัญกำลังใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในด้านการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม ครูที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมจะมีขวัญกำลังใจได้นั้นสิ่งสำคัญคือผู้บริหารและเพื่อนครูด้วยกันจำเป็นต้องมีหลักความเมตตา ความเสียสละ ความอดทน ความเลื่อมใสศรัทธาต่อหลักธรรมะ ความตั้งใจและอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ครูเป็นอย่างสูง ถ้าครูในโรงเรียนมีไม่เพียงพอ หรือขาดคุณธรรมดังกล่าว จะทำให้การบริหารจัดการในโรงเรียนไม่มีประสิทธิภาพ ขาดแรงจูงใจ หรือขวัญกำลังใจในการทำงาน ฉะนั้นเพื่อให้การบริหารจัดการโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์นั้น ครูและผู้บริหารรวมถึงบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมต้องนำหลักพรหมวิหาร 4 สูการปฏิบัติ

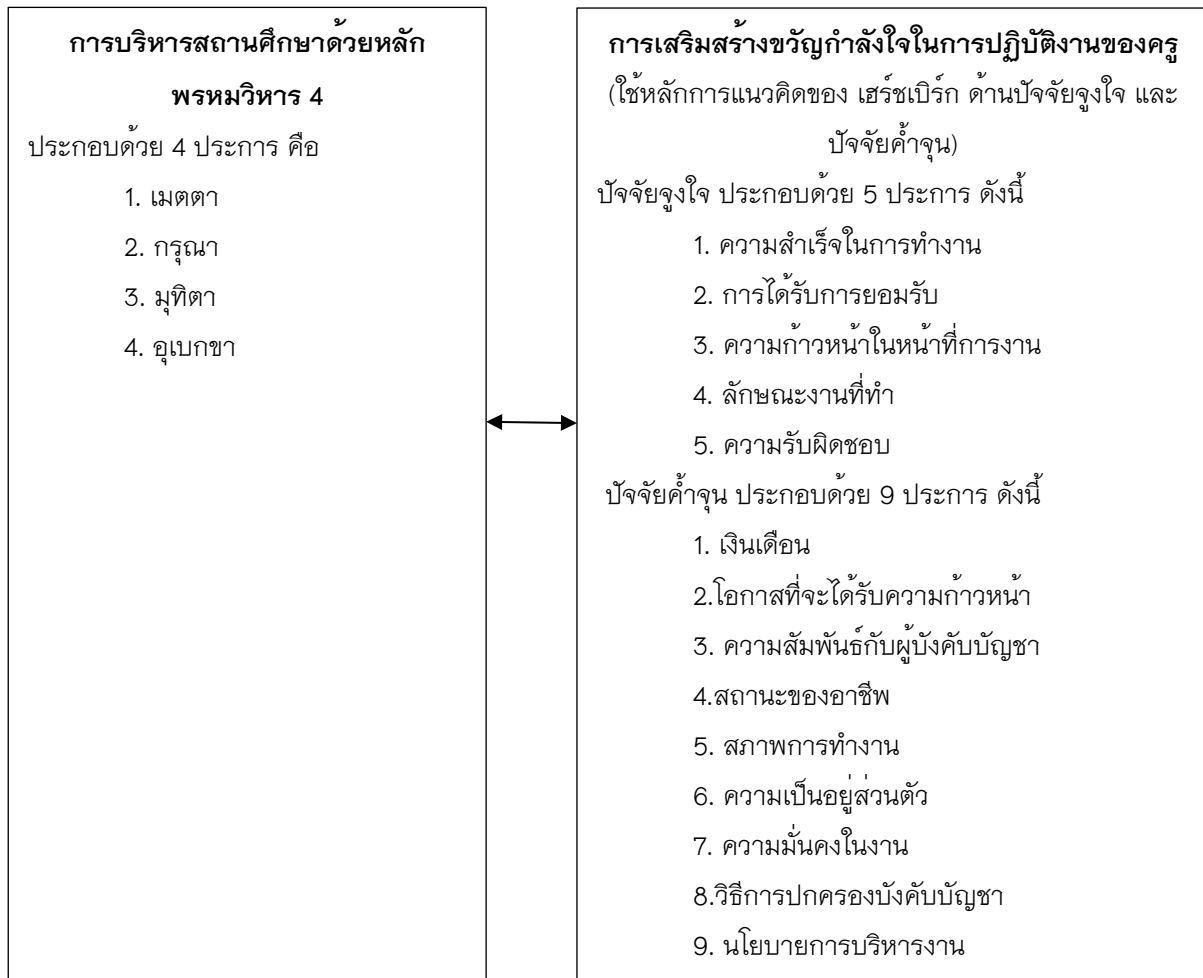
หลักพรหมวิหาร 4 คือ หลักคุณธรรมสำหรับผู้ใหญ่ นักปกครอง ผู้บริหาร ที่พึงประพฤติปฏิบัติทั้งต่อตนเอง และผู้อื่น มีอยู่ 4 ประการ 1) เมตตา คือความรัก ความปรารถนาหรือความประสงค์ให้ผู้อื่นได้รับความสุขทั้งทางกาย และจิตใจ 2) กรุณา คือความสงสาร ความปรารถนาที่ดี ที่จะสงเคราะห์ช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์ 3) มุทิตา คือความยินดีที่ได้เห็นผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4) อุเบกขา คือความวางใจเป็นกลางต่อความสุขหรือความทุกข์ที่ตนเองหรือผู้อื่นได้รับ อันเกิดจากความเศร้าหมองหรือความอิจฉาริษยาต่อสิ่งนั้น ๆ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกิดผลสำเร็จและครูมีขวัญกำลังใจในการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ มีความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่เกิดการเบียดเบียนขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ตลอดจนศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนา การบริหารการจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพสมกับการเป็นโรงเรียนในพระพุทธศาสนามากยิ่งขึ้น และเพื่อนำองค์ความรู้ไปสู่ความสำเร็จ เป็นการจรรโลงพระพุทธศาสนาให้คงสืบต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 (2) เพื่อศึกษาการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษากับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 9 โรงเรียน จำนวน 115 รูป/คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 115 ชุด และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยประชากร (μ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษา

ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา มีระดับการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านเมตตา รองลงมา ด้านมุทิตา และด้านกรุณา ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านเมตตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีน้ำใจแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่น รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีและผู้บังคับบัญชามีอัธยาศัยที่ดี และผู้บังคับบัญชามีความรักความปรารถนาดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับความสุขทั้งกายและจิตใจ

ด้านกรุณา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในยามเดือดร้อนเสมอ รองลงมา คือผู้บังคับบัญชาไม่เอาารัดเอาเปรียบผู้อื่น และผู้บังคับบัญชามีความเห็นใจผู้อื่นในยามได้รับความทุกข์

ด้านมุทิตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชามักชื่นชมยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ รองลงมา คือผู้บังคับบัญชามักชื่นชมยินดีเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และผู้บังคับบัญชามีการแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่นอยู่เสมอ

ด้านอุเบกขา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นผู้รับฟังที่ดีและผู้บังคับบัญชาไม่ใช้อารมณ์ในการตัดสินใจ รองลงมา คือผู้บังคับบัญชามีความสงบด้วยการวางใจเป็นกลาง อย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชามีการใช้เหตุผลในการตัดสินใจโดยชอบธรรม

2) การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ประกอบด้วย 14 ประการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะของอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงในงาน และด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพ รองลงมา คือด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา คือการช่วยเหลือถ่ายทอดความรู้ให้กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอและมีความภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ และท่านมีความรู้สึกพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานของตนเอง

ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีความรู้ความสามารถในการทำงาน รองลงมา คือท่านได้รับการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นต่อการทำงาน และท่านมีการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน รองลงมา คืองานที่ท่านได้รับมอบหมายมีลักษณะงานที่ท้าทายการทำงานต่อไป และท่านมีโอกาสในการรับผิดชอบงานที่สำคัญ

ด้านลักษณะงานที่ท่านทำ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีความเป็นอิสระในการทำงาน รองลงมา คืองานที่ท่านรับผิดชอบตรงต่อความรู้ความถนัดของท่าน และลักษณะงานที่ท่านมีความท้าทายในด้านความคิดสร้างสรรค์

ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือท่านอุทิศตนในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือท่านได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านรับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานหลัก

ด้านเงินเดือน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือในหน่วยงานของท่านมีการให้ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยงในโอกาสพิเศษต่าง ๆ อยู่เสมอ รองลงมา คือในหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการได้อย่างเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณของงานที่รับผิดชอบ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีโอกาสได้เข้าร่วมอบรมประชุมสัมมนา และดูงานอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือในหน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษาต่อทุกระดับ และในหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการพิจารณาความดีความชอบเป็นประจำทุกปี

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชามีกิจกรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาค และท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

ด้านสถานะของอาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพนี้ รองลงมา คือท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกเป็นเกียรติอย่างยิ่งที่ได้เข้ามาทำงานในหน่วยงานนี้ และการทำงานในอาชีพนี้เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

ด้านนโยบายและการบริหารงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือในหน่วยงานของท่านมีโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมา คือท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในหน่วยงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และในหน่วยงานของท่านมีนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน

ด้านสภาพการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา คืออาคาร สถานที่ ในที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย และอาคารสถานที่มีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือท่านมีความสุขต่อสถานที่ทำงานแห่งนี้ และท่านมีความรู้สึกที่ดีและพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านความมั่นคงในงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือท่านมีความรู้สึกผูกพันกับหน่วยงานนี้ รองลงมา คือท่านมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพนี้ และท่านมีความมั่นคงและยั่งยืนของการทำงานในหน่วยงานนี้

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทั้งหมด เรียงลำดับคะแนนสูงสุด 3 ลำดับแรก คือผู้บังคับบัญชาจัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือแนวทางการปฏิบัติงานอยู่ประจำ รองลงมา คือผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน และในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ผู้บังคับบัญชาจะวางตนเป็นกลางอยู่เสมอ

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยใช้การวิเคราะห์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ทั้ง 4 ด้านของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนใหญ่เป็นความสัมพันธ์ในระดับปานกลางเพราะค่า r อยู่ในระหว่าง .51 - .70 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก คือด้านมุทิตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา ด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านเมตตา

สรุปผลและอภิปรายผล

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 มีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านเมตตา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องผู้บังคับบัญชามีน้ำใจแบ่งปันสิ่งของให้ผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ สายฝน เจริญรัมย์ (2559) ที่ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33 พบว่าการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านกรุณาอยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีความคิดเห็นรองลงมาคือด้านเมตตาอยู่ในระดับมากและอุเบกขาอยู่ในระดับมากส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านมุทิตาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ พระประกอบ ธีรจิตโต (คำพิมพ์) (2558) ที่ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม พบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งสี่ด้านลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาคือด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) รองลงมาคือด้านกรุณา (ความสงสาร) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านเมตตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) และสอดคล้องกับ ชุตติมา มุสิกานนท์ (บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายที่ 1 โนนแดงโดยภาพรวมโดยรวมอยู่ในระดับมากในรายด้านพบว่าด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา ด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก

แสดงให้เห็นว่า หลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ หลักธรรมสำหรับผู้เป็นใหญ่ ผู้ปกครองและ เป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุขกล่าวคือบุคคลในฐานะผู้ให้ ความรัก ความสงสาร ความยินดี ความวางเฉย แก้ว ชิตตะขบ, (2547 อ้างอิงใน พระครูพิณิจรัตนกร, 2556, หน้า 12) ประกอบด้วย 4 อย่างคือ 1. เมตตาความ รักใคร่ปรารถนาจะให้เป็นสุขคำว่า “เมตตา” หมายถึงความสนิทสนมคือความรักใคร่ที่เว้นจากราคะความกำหนัด ได้แก่ ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่ผู้อื่นความปรารถนาคืออยากให้มีความสุขความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์และสัตว์ทั่วหน้า 2. กรุณาความสงสารคิดจะช่วยทำให้เขาพ้นทุกข์คำว่า “กรุณา” หมายถึงความห่วงใยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับทุกข์ร้อน ได้แก่ ปรารถนาเพื่อจะปลดเปลื้องความทุกข์ร้อนของเขาหรือความสงสารคิดจะช่วยทำให้เขาพ้นทุกข์ความไม่ใจอันอันที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์ 3. มุทิตาความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีคำว่า “มุทิตา” หมายถึงความชื่นบาน ได้แก่ ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นผู้อื่นได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นมีความอยู่ดีมีสุขมีจิตใจสงบบันเทิงประกอบด้วยอาการเข้มแข็งเบิกบานอยู่เสมอต่อสรรพสัตว์ผู้ดำรงในปกติสุขพลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญงอกงามยิ่งขึ้นไป

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูจากผลการวิจัย พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในเรื่องความภาคภูมิใจในการประกอบอาชีพนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ ณรงค์สิทธิ์ ตั้งเทพประสิทธิ์ (2549, หน้า 80-82) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ อำเภอบ้านกรวด จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษ ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานภาพและการได้รับการยอมรับ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความก้าวหน้าและการเลื่อนตำแหน่ง ด้านความเชื่อมั่นแบบถือในตัวผู้บริหาร ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการสนับสนุนทางการศึกษาจากชุมชน และด้านความสัมพันธ์ภาพระหว่างคณะครู ส่วนอีก 2 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ และด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ น้อยสกุล (2548, หน้า 71-72) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมาก

แสดงให้เห็นว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พัชริญา จันทวโร (2557, หน้า 22) ขวัญกำลังใจเป็นสภาวะจิตใจหรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจและทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดี ย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยาจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในทุก ๆ ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพัทธ์ หินไชยศรี, (2557) ที่ได้ศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู: กรณีศึกษาโรงเรียนศรีวิกรม์และวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ พบว่าการใช้

พรหมวิหาร 4 ในการบริหารโรงเรียนศรีวิกรม์และวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ด้านมุทิตาด้านกรุณาตามเมตตาและด้านอุเบกขา และสอดคล้องกับ สุริย์พร วงศ์กระพันธ์ (2553) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้ประกอบการในการเลี้ยงดูเด็กวัยเรียนโรงเรียนเทศบาลวัดคงคาสวรรค์สังกัดเทศบาลเมืองปากพองอำเภอปากพองจังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้ประกอบการในการเลี้ยงดูเด็กวัยเรียนโรงเรียนเทศบาลวัดคงคาสวรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษาอาชีพและรายได้เดือนโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วราภรณ์ ช่างอยู่ (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานครภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ภัทรนันท์ ศิริไทย และชิตพล ชัยมะดัน (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านสถานะของอาชีพด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านเงินเดือนผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านกระบวนการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 เป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อผู้บริหารได้ยึดถือเอาหลักพรหมวิหาร 4 มาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจได้อย่างเหมาะสม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นในการบริหารการทำงานก็จะก่อให้เกิดการมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา มากที่สุดคือ ด้านมุทิตา การแสดงความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีความเอาใจใส่ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้เท่าเทียมกับสถานศึกษาภายนอก ส่วนด้านอุเบกขา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ควรให้ความสำคัญต่อด้านนี้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเลื่อมใสศรัทธา เชื่อใจ และเคารพนับถือต่อตัวผู้บริหารเอง

ด้านการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าครูทุกท่านมีขวัญกำลังใจที่ดีที่จะปฏิบัติงานในด้านสถานภาพอาชีพครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมนี้ได้ดีนอกจากนั้นถือว่ยังเป็น การอุทิศตนในการส่งเสริมการศึกษาให้กับสามเณรผู้ที่เป็นเหล่ากอแห่งสมณะและลมหายใจของพระพุทธศาสนา ถึงแม้ในส่วนด้านเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดก็ตาม การปฏิบัติงานของครูจึงไม่เป็นปัญหาในการทำงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งได้รับความกรุณาจาก ดร.วัชระ จตุพร ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง ข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จด้วยดี จึงขออนุโมทนาขอบคุณ ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ผู้อำนวยการ คณะครู ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา ที่ให้ความอนุเคราะห์ สนับสนุนให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาศึกษาวิจัย ขอขอบคุณ พระครูพิทักษ์จิตสังวร รองเจ้าคณะอำเภอป่าตอง วัดทัศนาราม อำเภอป่าตอง จังหวัดพะเยา เพื่อนสหธรรมิก และครอบครัว ที่ได้ให้การสนับสนุนช่วยเหลือเป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- การแบ่งระดับและประเภทของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2546. (1 พฤษภาคม 2546).ราชกิจจานุเบกษา.120 (ตอนที่ 36 ก). 23.
- ณัฐพัชร์ หินไชยศรี. (2557). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู: กรณีศึกษา โรงเรียนศรีวิกรม์และวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ปี 6(1), หน้า 36-45.
- ณรงค์สิทธิ์ ดังเทพประสิทธิ์. (2549). ขวัญกำลังใจของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่พิเศษอำเภอบ้านกรวดจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- นงพร ดีบปาละ. (2558). สภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย โรงเรียนในโครงการตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯสยามบรมราชกุมารี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พัชรินยา จันทวโร. (2557). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสระแก้วสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระศราวุธ วุฒิแพทย์.(2558). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ.
- พระครูพินิจรัตนกร.(2556). การประยุกต์ใช้พรหมวิหารธรรมในการสร้างสันติสุขในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ พธ.ม.,มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พระประกอบ ถิรจิตโต.(2558). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา**. ปี 4 (2), หน้า 110-124.
- ภัทรนันท์ ศิริไทย และคณะ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยชุมชนสระแก้ว. **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง** ,5(1).
- เยาวลักษณ์ น้อยสกุล. (2548). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูกลุ่มสำนักงานเขตที่ 4 สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, สมุทรปราการ.
- โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดพะเยา.(2562). ข้อมูลสารสนเทศ 2562. 3 สิงหาคม 2562.
- วรารภรณ์ ช่างอยู่. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สายฝน เจริญรัมย์. (2559). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. **วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอโยธยา**. ปี 6 (1), หน้า 41-50.
- สุรีย์พร วงศ์กระพันธ์.(2553). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ของผู้ปกครองในการเลี้ยงดูเด็กวัยเรียนโรงเรียนเทศบาลวัดคงคาสวัสดิ์ สังกัดเทศบาลเมืองปากพอง อำเภอปากพอง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ ศน.ม., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.



การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน
เอกชนตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดพะเยา

A Study of The Relationship Between The Roles of Administrators and
The Effectiveness of Private Schools. According to The Teacher's Views Under
The Office of The Private Education Promotion Commission Phayao Province

ฐรินภา ใจสุภาพ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Tharinnapa Jaisupab^{1*} and Nattawut Sappaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหาร 2) ระดับประสิทธิผล และ 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ทั้งหมด 21 แห่ง จำนวน 201 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) จำนวน 21 แห่ง โดยใช้ส้อม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม 3 ตอน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ด้านผู้ประชาสัมพันธ์ และด้านจัดสิ่งก่อกวน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านสัญลักษณ์ขององค์การ

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพโดยทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการขาดงาน

3. ผลการศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก และในแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหาร ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : tharinnapa@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the level of management of the roles of administrators, 2) the effectiveness level and 3) the relationship between the roles of administrators and the effectiveness of private schools. According to the teacher's views Under the Office of the Private Education Commission, Phayao Province. The sample consisted of private school teachers. According to the teacher's views Under the Office of the Private Education Commission in Phayao Province, a total of 21 places, 201 people, this research was descriptive research, 21 (descriptive research), by using randomized research tools as a 3-part questionnaire. Data include frequency, percentage, mean, standard deviation. Pearson's product moment correlation coefficient. The results of the research showed that

1. The results of the study of the level of management, the role of administrators The overall picture is in a high level. When considering each aspect, it was found that the roles of all executives were at a high level. The areas with the highest average value were spokesperson and disturbance handler. The side that has the lowest mean is the symbolic or figurehead.

2. The results of effectiveness. The overall picture is in a high level. When considered in each aspect, it was found that all aspects of effectiveness were at a high level. The aspect that had the highest average value was overall quality. The lowest mean is the absenteeism.

3. The results of the study of the relationship between management roles and effectiveness At a high level And each side has relationships. With statistical significance at the level of 0.01

Keywords: Role of administrator, Effectiveness of educational

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนา กำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างรายได้เปรียบของประเทศเพื่อการ แข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญ และทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบ เศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ (แผนการศึกษา แห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 1) ประเทศไทยได้มีการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ฉบับที่ 12 เพื่อให้การพัฒนา ประเทศมีความต่อเนื่องและมีแนวทางที่ชัดเจน โดยกำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมไทยที่มีการ พัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน ความเป็นธรรมในสังคม ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญในภูมิภาคและโลก ระบบ เศรษฐกิจดิจิทัลเข้มแข็งและเติบโตอย่างมีคุณภาพ เศรษฐกิจและสังคมพัฒนาอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ระบบการ บริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนมีส่วนร่วม คนไทยในอนาคต จึงต้องมีศักยภาพและร่วมกันพัฒนาประเทศ สามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีทักษะในการ วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงภายใต้สังคมแห่งการเรียนรู้ที่คนไทยสามารถเรียนรู้ได้อย่าง

ต่อเนื่องตลอดชีวิต (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 8) ได้กำหนดเป้าหมายไว้ว่า “สร้างหลักประกันว่าทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างเสมอภาคและเท่าเทียม และสนับสนุนโอกาสในการเรียนรู้ตลอดชีวิต” ในส่วนของสาระสำคัญมีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมที่เน้นการสร้างโอกาสทางการศึกษาในสถานศึกษาไปสู่แนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการเข้าถึงเด็กที่ด้อยโอกาสทุกกลุ่ม ปัญหาความเท่าเทียมของหญิงและชายในการเข้าถึงการศึกษา และต้องเป็นการศึกษาที่มีคุณภาพ (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 5)

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการจัดการเรียนการสอนที่มีจำนวนนักเรียนต่อห้องและจำนวนนักเรียนต่อครูที่เหมาะสม การผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพ การบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมากเพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียน พัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาครูค่อนข้างน้อย โดยงบประมาณส่วนใหญ่ที่ใช้จัดการศึกษามาจากภาครัฐ ภาคเอกชนยังมีส่วนร่วมน้อย และผู้ที่มียารายได้น้อยต้องรับภาระค่าใช้จ่ายเพื่อการศึกษาค่อนข้างมาก จึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูประบบการผลิต การพัฒนาครู และการบริหารงานบุคคลของครูให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปสู่สถานศึกษา เพื่อความคล่องตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (แผนการศึกษาแห่งชาติ, 2560-2579, หน้า 66)

ซึ่งโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ได้ประสบปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้เช่นกัน จึงเห็นควรที่จะได้รับการแก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อจะได้พัฒนาโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นที่ยอมรับของผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานอื่น ๆ ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทรรศนะของครู โดยใช้บทบาทผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก 10 บทบาท คือ 1) บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ 2) บทบาทการเป็นผู้นำองค์การ 3) บทบาทการเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) บทบาทการเป็นผู้กำกับ ติดตามผล 5) บทบาทการเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) บทบาทการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) บทบาทการเป็นผู้ประกอบการ 8) บทบาทการเป็นผู้จัดสิ่งก่อภวน 9) บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) บทบาทการเป็นนักเจรจาต่อรอง โดยมีความคิดเห็นว่าบทบาทผู้บริหารตามแนวความคิดของมินท์เบิร์ก มีความสอดคล้องและจำเป็นต่อผู้บริหาร ในการนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษามีคุณภาพสำหรับการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู ได้ศึกษาตามแนวความคิดของ ฮอยและมิลเกล ประกอบด้วยเกณฑ์ชีวิต 5 ด้าน คือ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป (Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel, 1991, หน้า 291-322)

ดังนั้นผู้ทำการวิจัย จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา ซึ่งมีจำนวน 21 แห่ง เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน

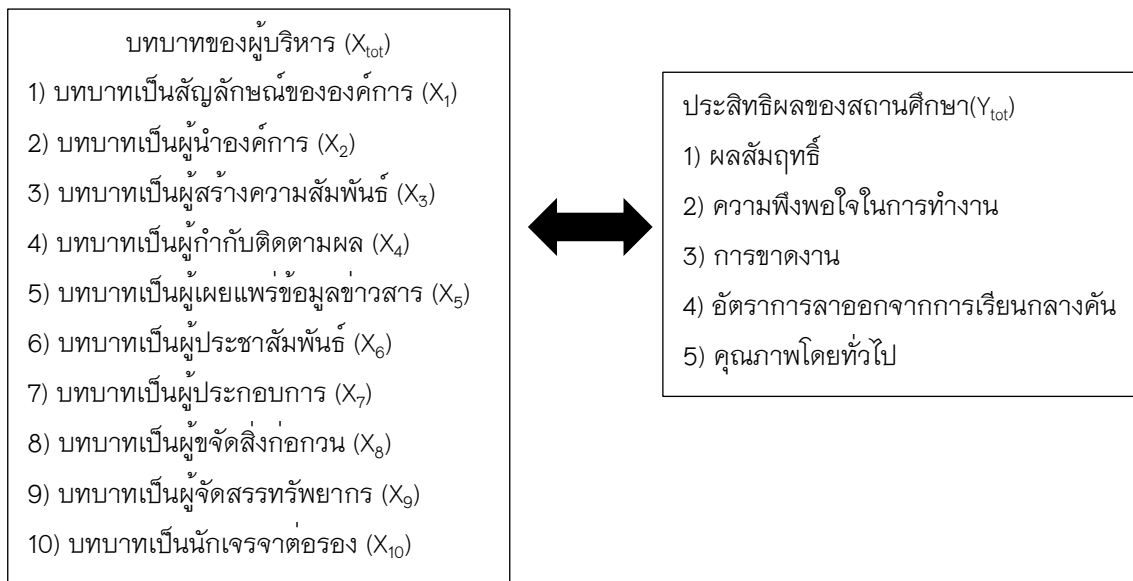
เอกชนว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร และนำมาয়ระดับคุณภาพของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดพะเยา ให้มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 เพื่อสร้างศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน และพัฒนาการศึกษาโรงเรียนเอกชน เป็นการเปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชน มีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการศึกษา อย่างแท้จริงโดยมุ่งหวังคุณภาพทางการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันว่าผู้เรียน จะได้รับการศึกษาที่ดีและสามารถ จัดการเรียนการสอนให้ตรงตามความพึงพอใจ และมีความตระหนักในการพัฒนา ตามแนวทางในการบริหาร สถานศึกษาดังกล่าว

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ ส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตาม ทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

1. การบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู มีความสัมพันธ์กัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง ประชากรจำนวน 420 คน ประจำปีการศึกษา 2562
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง กลุ่มตัวอย่างจำนวน 201 คน (ตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน) ประจำปีการศึกษา 2562

ขอบเขตด้านตัวแปร

1. บทบาทผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนตามทัศนคติของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) จำนวน 1 ฉบับ จำแนกออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
- ตอนที่ 1 การสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษา
 - ตอนที่ 2 การสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 3 การสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บ รวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำแบบบันทึกถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดพะเยาที่เป็นกลุ่มประชากร
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทาง Google form
3. ดำเนินการเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและทาง Google form ตั้งแต่ เดือนมิถุนายน 2562 ถึงเดือนกรกฎาคม 2562 และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนจากสถานศึกษา 21 แห่ง จำนวน 201 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วดำเนินการวิเคราะห์และสรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ใน (unit of analysis) เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนสำหรับแบบสอบถามแต่ละฉบับ

3. จัดทำตารางแจกแจงคะแนน (tally sheet) เพื่อกดรอกคะแนนให้สอดคล้องกับ แผนการวิเคราะห์ข้อมูล และระเบียบวิธีทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

4. นำข้อมูลดังกล่าวไปคำนวณค่าทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีผลการวิเคราะห์ 1) ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านทั้งหมด 10 ด้าน ดังตาราง 1 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน โดยภาพรวมและรายด้านทั้งหมด 5 ด้าน ดังตาราง 2 3) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ดังตาราง 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบทบาท ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา (n =201)

ข้อ	บทบาทของผู้บริหาร	n = 201		ระดับ
		\bar{X}	S.D	
1.	เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร	3.91	0.72	มาก
2.	เป็นผู้นำองค์กร	3.94	0.69	มาก
3.	เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์	3.90	0.69	มาก
4.	เป็นผู้กำกับ ติดตามผล	3.94	0.66	มาก
5.	เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร	3.90	0.66	มาก
6.	เป็นผู้ประชาสัมพันธ์	3.98	0.70	มาก
7.	เป็นผู้ประกอบการ	3.92	0.71	มาก
8.	เป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน	3.98	0.70	มาก
9.	เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร	3.88	0.79	มาก
10.	เป็นนักเจรจาต่อรอง	3.95	0.68	มาก
รวมเฉลี่ย		3.93	0.7	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา รายด้านบทบาทโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน ($\bar{X} = 3.98$) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา (n =201)

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n =201)		ระดับ
		\bar{X}	S.D	
1	ผลสัมฤทธิ์	3.85	0.76	มาก
2	ความพึงพอใจในการทำงาน	3.86	0.80	มาก
3	การขาดงาน	3.92	0.81	มาก
4	อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน	3.93	0.73	มาก
5	คุณภาพโดยทั่วไป	4.00	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย		3.91	0.77	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา รายงานประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ คุณภาพโดยทั่วไป ($\bar{X} = 4.00$) และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 3.85$)

ตาราง 3 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

บทบาทผู้บริหาร(X_{tot})	ภาพรวม (X_{tot})
ประสิทธิผล (Y_{tot})	0.730**

หมายเหตุ: **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01, *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตาราง 3 พบว่า บทบาทผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผล (Y_{tot}) ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน ($r = 0.730^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับบทบาทผู้บริหารแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทรรศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เป็นหน่วยวิเคราะห์ (Unit of analysis) ผู้ให้ข้อมูล คือ ครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำนวน 21 แห่ง รวมทั้งสิ้น 420 คน ใช้กลุ่มตัวอย่างตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาท ผู้บริหารตามแนวคิดของ (Mintzberg) และประสิทธิผลของสถานศึกษาตามแนวคิดของ (Hoy and Miskel)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson product moment correlation coefficient) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1 เพื่อศึกษาระดับการบริหารบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา รายด้านบทบาทโดยรวม อยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู เป็นไปตามบทบาทของผู้บริหารตามแนวคิดของมินท์เบิร์ก (Mintzberg, 1973, หน้า 58-91) 10 ด้าน ได้แก่ 1) เป็นสัญลักษณ์ขององค์การ 2) เป็นผู้นำองค์การ 3) เป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ 4) เป็นผู้กำกับ ติดตามผล 5) เป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 6) เป็นผู้ประชาสัมพันธ์ 7) เป็นผู้ประกอบการ 8) เป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน 9) เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร 10) เป็นนักเจรจาต่อรอง โดยบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน และบทบาทของผู้บริหารที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ พันธ์ หันนาคินทร์ (2545) ได้ให้ความเห็นว่า บทบาทและความรับผิดชอบของผู้บริหารโรงเรียนควรประกอบด้วย 1) รับผิดชอบทุกอย่างในโรงเรียนในฐานะที่เป็นผู้นำองค์การ 2) เป็นตัวแทน หรือสัญลักษณ์ของโรงเรียน กล่าวคือ เป็นตัวแทนในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนในการ ติดต่อกับหน่วยงานภายนอกโรงเรียน 3) เป็นผู้ให้คำปรึกษาหรือให้การแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในฐานะที่เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในทักษะด้านเทคนิควิธีการปฏิบัติงาน และให้คำแนะนำ ตลอดจนป้องกันการทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา 4) เป็นผู้ริเริ่ม 5) เป็นผู้ตัดสินใจ ปัญหาระดับสูงของโรงเรียน ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ผู้บริหารเป็นผู้ที่ช่วยให้ครุภัณฑ์นโยบายและความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ตลอดจนหลักสูตรและวิธีการสอนต่าง ๆ ไปใช้ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษาในทุกด้าน อาจกล่าวได้ว่าโรงเรียนจะดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ โดยพบว่า ด้านบทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อกวน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งผู้บริหารต้องแก้ปัญหาเมื่อองค์การเผชิญสิ่งรบกวนหรือความวุ่นวายที่ไม่คาดหวังอย่างฉับไว ซึ่งความวุ่นวายต่าง ๆ มักเกิดจากความขัดแย้งระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา ความขัดแย้ง ระหว่างผู้บริหารกับองค์กรอื่น และการสูญเสียทรัพยากรหรือข้อจำกัดต่าง ๆ ผู้บริหารต้อง จัดลำดับความสำคัญและทุ่มเทความพยายามที่จะจัดสิ่งเหล่านี้ สามารถแยกรายด้านบทบาทของผู้บริหาร คือ ด้านสัญลักษณ์ขององค์การ พบว่า ผู้บริหารเป็นประธานและผู้นำในการประชุมและพิธีการต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการเข้าร่วมกิจกรรมกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้นำขององค์การ พบว่า ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจ กำลังใจ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิลัญ ปฏิพิมพาคม (2550) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี 8 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามารถในการพัฒนาเจตคติ ความสามารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากร และการแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ โรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้สร้างความสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารติดต่อประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารประสานงานกับผู้บริหารอื่น บุคคลหรือกลุ่มบุคคลในสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้กำกับติดตามผล พบว่า ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลข่าวสาร

จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ ภายนอกความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร พบว่า ผู้บริหารเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารภายในแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างถูกต้อง เหมาะสมและรวดเร็วด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จดหมาย/ประกาศ / สื่อออนไลน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีการเลือก/พิจารณาข้อมูลข่าวสารที่ได้รับมาและทำการเผยแพร่แก่บุคคลที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอก เช่น ชุมชน หน่วยงาน องค์กรอื่น ๆ เพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา และผู้บริหารสามารถรายงานข่าวเกี่ยวกับการดำเนินงานแผนงานและนโยบายของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารสามารถสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้ประกอบการ พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้ควบคุมการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านผู้จัดสิ่งก่อกวน พบว่า ผู้บริหารเป็นผู้แก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารทุ่มเทและพยายามหาวิธีการที่จัดปัญหาต่าง ๆ อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการวิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์ (2550) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครู โรงเรียนประถมศึกษา เอกชน พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน โดยภาพรวมผู้ให้คำปรึกษาและรายงานอยู่ในระดับมาก ด้านผู้จัดสรรทรัพยากร พบว่า ผู้บริหารจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เช่น บุคลากรงบประมาณ เวลา ให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาตามจุดที่ต้องการอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ด้านเจรจาต่อรอง พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผู้บริหารมีความสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์อื่น ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่า รายงานประสิทธิผลโดยรวม อยู่ในระดับมาก นั้นแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู เป็นไปตามแนวความคิดของ Hoy and Miskel (1998) ซึ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยเกณฑ์ชี้วัด 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ 2) ความพึงพอใจในการทำงาน 3) การขาดงาน 4) อัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน และ 5) คุณภาพโดยทั่วไป และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณภาพโดยทั่วไป และประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับนโยบาย วิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยีซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นงลักษณ์ เรือนทอง (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีส่วนประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ คือ 1) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารและครูเป็นอาชีพทางการประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และน่าเชื่อถือ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการมีวิสัยทัศน์และมีจุดประสงค์ร่วมกัน เน้นการเรียนการสอน การสอนที่มีวัตถุประสงค์ มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง มีความเหมาะสมถูกต้อง เป็นไปได้และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดทฤษฎีในการวิจัย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้น และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายเป็นประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่อความอิสระในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรรู้สึกพึงพอใจต่องานและภาระงานที่รับผิดชอบ ด้านการขาดงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานครูและบุคลากรในสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พนักงานครูปฏิบัติหน้าที่จนเกษียณอายุการทำงาน ด้านอัตราการลาออกจากการเรียนกลางคัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนเรียนจบตามเกณฑ์ของหลักสูตร และประสิทธิผลของโรงเรียนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีทัศนคติที่ดีต่อการศึกษาและสถานศึกษา ด้านคุณภาพโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประสิทธิผลของโรงเรียนพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง และประสิทธิผลของโรงเรียน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการปรับนโยบายวิธีการดำเนินงานให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อ 3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา พบว่าการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ตามทฤษฎีของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า บทบาทผู้บริหาร (X_{tot}) กับประสิทธิผล (Y_{tot}) ของโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลกับบทบาทผู้บริหารในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของรายวิชาศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตสาขาวิชาบริหารการศึกษาระดับปริญญาโทสำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วย ความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐวุฒิ ลัทธสิ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยประกอบด้วย ดร.วัชร จตุพร และดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ ตำแหน่งอาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนายปิยะ ใจชุ่ม ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม ผู้เชี่ยวชาญด้านบริหารงานโรงเรียน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องทั้งทางด้านภาษาเนื้อหาระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จไปด้วยดี



ขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้คณะครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม และช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้งานวิจัยเสร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านคณาจารย์ทุก ๆ ท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครององค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องและเพื่อน ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

นงลักษณ์ เรือนทอง. (2550). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

ปิลัญญ์ ปฏิพิพาคม. (2550). **รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

พนัส หินนาคินทร์. (2545). **หลักการบริหารโรงเรียน**. กรุงเทพฯ : ศรุสภาลาดพร้าว.

สุขสันต์ ชัยศิริวัฒน์. (2550). **บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาครูโรงเรียนประถมศึกษาเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **ฉบับร่างแผนการศึกษาแห่งชาติ 2560-2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.

Henry Mintzberg. (1973). **The Nature of Managerial Work**. New York: Harper & Row.

Wayne K. Hoy and Cecil G. Miskel. (1991). **Theory Research and Practice 6th ed.** Educational Administration Singapore: McGraw – Hill, Inc.,

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A study on Relationship Between School Administrators' Transformational Leadership and Effectiveness in School Management Under Santikeeree's Network of Education Development Center, Mae Fah Luang District, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3

พุทธินันท์ วัฒนานินิจสาคร^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Puttinun Wattanapinichsakorn^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ใน การศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : w.puttinun@gmail.com



Abstract

The purpose of this research was 1) to study on Relationship between School Administrators' transformational leadership and effectiveness in School management under Santikeeree's Network of Education Development Center, Mae Fah Luang District, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. The samples were administrators and teachers belong to the Santikeeree's Network of Education Development Center, Mae Fah Luang District, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3 semester 2562 total 100 people. The research instrument was rating scale questionnaire with 5 levels and reliability coefficient 0.97. The collected data were analyzed by means of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and Pearson's product moment correlation coefficient.

The findings of the research were as follow: The transformational relationship of school administrators positively correlated with the administrators' effectiveness in school under Santikeeree's Network of Education Development Center, Mae Fah Luang District, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3 revealed that the overall aspects were correlated, having a significantly level at 0.01.

Keywords: transformational leadership of school administrators, administrators' effectiveness

บทนำ

ภาวะผู้นำในการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานให้สัมฤทธิ์ผลต่อความสำเร็จในผลงาน จึงมีส่วนสัมพันธ์กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำ ภาวะผู้นำจะเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพียงใด ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญที่สุดที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถในความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงการบริหารงาน เพื่อรวมพลังและใช้ประโยชน์ของบุคลากรที่มีอยู่ให้ช่วยกันทำงาน และต้องรู้จักเลือกวิถีแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานการต่าง ๆ เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (ขวัญฤตา เกื้อกุลรัฐ, 2554, หน้า 3) ในการบริหารสถานศึกษา ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุประสิทธิผลและเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม ดังที่เบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 p 14 – 15) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำต้องพยายามกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เกิดตระหนักรู้เรื่องวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และร่วมมือร่วมใจกันทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก

ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน การกำหนดหน้าที่และวิธีดำเนินงานด้านบุคคลในสถานศึกษา การควบคุมติดตามผล ด้านวิชาการ เช่น การดำเนินงานด้านวิชาการ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านงบประมาณ เช่น การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม งานการเงิน บัญชี พัสดุและทรัพย์สิน ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายครอบคลุมงานเกี่ยวกับ การวางแผนอัตรา

กำลังและกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ และด้านการบริหารทั่วไป ซึ่งครอบคลุมงานเกี่ยวกับการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ การพัฒนาระบบ และเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ จัดทำทะเบียน การประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร การส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณบุคลากรและบริหารทั่วไปให้เป็นไปตามระเบียบ การควบคุม ดูแลและปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องครบถ้วน ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีคุณลักษณะของการเป็นนักพัฒนาที่มีประสิทธิภาพควรแก่การยอมรับและยกย่องของผู้ร่วมงาน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่เป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานที่ช่วยให้ครูทุกคนปฏิบัติงานเต็มความสามารถ เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุตามจุดมุ่งหมาย (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. 2550 หน้า 235)

เนื่องจากโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีโรงเรียนทั้งหมด 6 แห่ง ผู้บริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งหมด 126 คน ซึ่งโรงเรียนอยู่ในเขตพื้นที่สูง พื้นที่ชายแดน กลุ่มชาติพันธุ์และกลุ่มที่ด้อยโอกาส จำเป็นต้องได้รับการบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพ และเหมาะสมตรงความต้องการ อีกทั้งจำเป็นต้องพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาซึ่งเป็นกุญแจสำคัญแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาและการพัฒนาองค์กรและพัฒนาศูนย์บุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งสามารถพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้และการวัด ประเมินผลอย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละบุคคล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2561, หน้า46)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาในการบริหารงานใด ๆ ที่เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันจึงมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยต้องสามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ได้อย่างเหมาะสมกับทุกสถานการณ์และใช้ความรู้ ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีควรจะสามารถในการบริหารงาน โดยให้บุคลากรร่วมมือปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถที่จะสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความรักความศรัทธาในหน่วยงาน เกิดความรู้จักเสียสละเพื่องาน ห่มเทก่าลังกาย กำลังใจ กำลังความคิด สติปัญญา หาทางปรับปรุงให้งานนั้นเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น (สุนทร โคตรบรรเทา. 2554 หน้า 47)

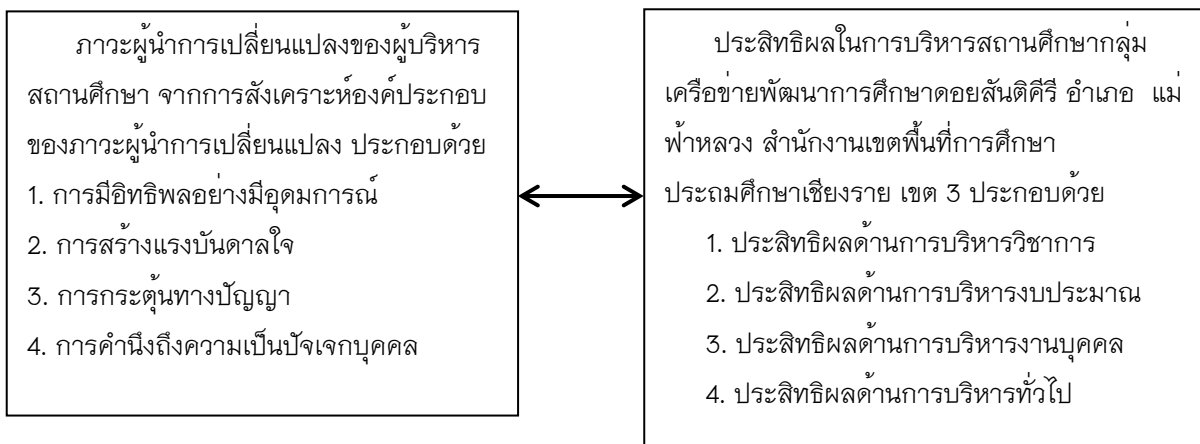
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาโดยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้การสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบหลักในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎมณตรี, 2553 : 14) เพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ดอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 126 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 100 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970.) และได้ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดโรงเรียนเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 20 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหารและครูผู้สอน ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้และนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15-20 วัน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 100 ชุด จากทั้งหมด 100 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการโดยการวิเคราะห์การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วน

เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) มีการแปลความหมายตามเกณฑ์ของลิเคอร์ท (Likert, 1993 p 247) และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ถ้าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมา คือ ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ปัญหาและความขัดแย้งได้ และผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีจนบุคลากรยึดถือเป็นแบบอย่าง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกเพื่อทำให้ครูมีความภาคภูมิใจ เคารพศรัทธาและน่านับถือ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการจัดการและการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ดี และผู้บริหารเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนต่อการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจต่อการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการเป็นมิตรต่อทุกคน

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นผู้ร่วมงานให้เห็นถึงแนวทางในการแก้ปัญหาอย่างมีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

1.4 ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารให้โอกาสและส่งเสริมผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล

2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงบประมาณ และน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

2.1 ด้านการบริหารวิชาการ ของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยส้านติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธ ีกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองลงมา คือ คุรุมีการจัดทำและพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การจัดกิจกรรมทางวิชาการ

2.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาดอยส้านติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ สถานศึกษามีการบริหารพัสดุ และ สิ้นทรัพย์ตามกฎหมายระเบียบและเอกสารที่เกี่ยวข้อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีการบริหารเชิงกลยุทธ์และใช้ หลักการมีส่วนร่วม และสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ ดำเนินงาน และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร และ สถานศึกษามีการจัดทำแผนรณรงค์และส่งเสริมการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาดอยส้านติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ มีการจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และสถานศึกษามีการจัดดำเนินการขอรับและต่อใบอนุญาตทางการศึกษาให้แก่ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่ง ตามภารกิจของสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคคล เข้าเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป ของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนา การศึกษาดอยส้านติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก คือ มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มา ใช้ในการบริหาร รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการบริการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยส้านติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาดอยส้านติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .765^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมาก 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน อีกทั้งได้นำหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนำไปปฏิบัติกับองค์กรโดยมุ่งความสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดคุณภาพและมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของปานิสรา ตรีสศิริ (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่าระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ตามลำดับ และสอดคล้องกับแนวคิดของเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552) ที่ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำไว้ว่า หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำ เป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก หรือสั่งการ บังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

2. ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษาจะมีคุณภาพมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ดังที่รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2550) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ด้วยเจตนาธรรมที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย จะต้องมีความสัมพันธ์กัน เน้นส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูและนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตร และกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพรรณ สุริโย (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

พบว่า ระดับปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจากเป็นเพราะการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำของการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งจะทำให้การกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างชัดเจน ผู้บริหารจึงต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการรับการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานสูง ตลอดจนการนึกถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการวิเคราะห์ความต้องการและความสามารถของแต่ละบุคคล ให้โอกาสและส่งเสริมผู้ร่วมงานพัฒนาตนเอง รวมทั้งเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการสร้างแรงบันดาลใจ ที่แสดงถึงความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจ และกระตุ้นให้ครูมีแรงจูงใจต่อการทำงาน แสดงให้เห็นถึงการจัดการและการทำงานที่เป็นกระบวนการที่ดี และเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมและอุทิศตนต่อการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันธิดา ผ่านพ่อง (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือภาวะผู้นำเชิงบารมี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดลงมาคือ ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความเชื่อมั่นในตนเองและมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อการรับการเปลี่ยนแปลง ควรมีเจตคติและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อการเป็นมิตรต่อทุกคน อีกทั้งควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นร่วมกันในการพัฒนางานและแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์

2. ด้านประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาควรจัดตั้งคณะกรรมการพิเศษภายในสถานศึกษา และส่งเสริมให้ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางวิชาการ อีกทั้งควรใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร และผู้บริหารควรแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดอื่น เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบแบบสอบถาม ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการจัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและ

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาตอยสันติคีรี อำเภอแม่ฟ้าหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี รวมทั้งบุคคลอื่น ๆ ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญดา เกื้อกุลรัฐ. (2554). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาขนาดกลาง อำเภอโพธาราม** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- จันทิศา ผ่านผ่อง. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (กศ.ม). มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เนตรพัฒน์ณา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เชลล์
- ปาณิสรา ตรัสศรี. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พิมพ์พรณ สุริโย. (2552). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ม.(กศ.ม.). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2550). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด.. ชลบุรี :บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2561). รายงานผลการดำเนิน. https://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=5703
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกษัตริย์มนตรี. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2554). นักบริหารการศึกษา. (ออนไลน์). แหล่งที่มา :<http://gotoknow.org/posts/126541>. 17 พฤษภาคม 2556.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. (2550). ประมวลสาระชุดทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5 = Theory and Practice in Education Adminis Tration. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Transformational Leadership Development.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Samples Size for Research Activities.Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp.607-610.
- Likert, Renic. (1993). A Technique for the Measurement of Attitude. Chicago : Read Mc Nally.



การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21
ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A Study of Desirable Characteristics of School Administrators in the 21st in
Mae Sai Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

ลานนา รั้งงาม^{1*} และ สุนทร คล้ายอ้า²

Lanna Rakngam^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษา สถานศึกษาละ 4 ฝ่าย ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

จากผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งพบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนก

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : lannarakngam44@gmail.com



ตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aims to 1) To study the desirable characteristics of school administrators in the 21st century in Mae Sai District Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Area 3 2) Study to compare the desirable characteristics of school administrators in the 21st century in Mae Sai district Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service area, area 3. The sample group used in the research is as follows: School administrators and head of school administration of 4 schools in Mae Sai district Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area, Area 3, Academic Year 2019. Which determined the sample size using the Crazy and Morgan tables. A sample of 130 samples were selected by simple random sampling by using the drawing method. Divided into 26 school administrators and 104 administrative department heads. The instrument used in the research was a questionnaire with 5 levels of rating scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test, F-test and variance analysis. One-way ANOVA

From the research, it was found that 1) Desirable characteristics of school administrators in the 21st century in Mae Sai District Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, in overall and in each level, at a high level. Ordered as follows Vision. Communication and technology. Academic knowledge In the construction of a learning community network Morality and ethics And in the field of empowerment and positive inspiration. 2) The comparison of desirable characteristics of school administrators in the last century 21. In Mae Sai District Under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. Classified by position Overall, found that No statistically significant differences When considering individually Vision In the construction of a learning community network And in the area of positive energy and inspiration There are statistically significant differences at the .05 level. Classified by educational qualification, it was found that the overall picture was significantly different at the level of 05. When considering in each aspect, it was found that Morality and ethics In the construction of a learning community network In creating positive energy and inspiration And academic knowledge and ability There are statistically significant differences at the .05 level. Classified by work experience, it was found that the overall picture was significantly different at the .05 level when considering each aspect found that Morality and ethics In creating positive energy and inspiration And academic knowledge and ability There are statistically significant differences at the .05 level. and classified by the size of the school, found that, in general, there is no statistical difference When considering each aspect, it was found that In the construction of a learning

community network And academic knowledge and ability There are statistically significant differences at the .05 level.

Keywords: Desirable”Characteristics”of”Executive”Education

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคโลกไร้พรมแดนในปัจจุบัน ส่งผลให้ประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง วัฒนธรรม เทคโนโลยี ตลอดจนทางด้านการศึกษา กล่าวคือมีการปฏิรูปการศึกษาซึ่งถือว่าเป็นการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงทางการศึกษาไปสู่สิ่งที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้คนไทยที่มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นทั้งคนดีเก่ง มีความสุข การพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพต้องอาศัยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ (จินดา พุ่มสกุล, 2553, หน้า 1) เนื่องจากว่าโรงเรียนเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพ เป็นแหล่งประสิทธิ์ประสาทวิชา ถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรม ทักษะอาชีพ เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อการเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมและฝึกทักษะชีวิตอันจำเป็นในการดำรงชีพให้กับนักเรียน สรรค์สร้างบุคลิกภาพทางสังคมให้นักเรียน เพื่อให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม เป็นทรัพยากรมนุษย์ตามความต้องการทางสังคม โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารจัดการคอยกำกับ ติดตาม และดูแลการดำเนินการของโรงเรียน อีกทั้งพยายามทุกวิถีทางที่จะดำเนินการทุกอย่างที่เกี่ยวกับการศึกษา ให้มีผลผลิตคือนักเรียนที่มีคุณภาพในที่สุดและเพื่อให้นักเรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพ ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญที่สุดต่อการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งจะดำเนินงานจนประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือศูนย์กลางขององค์กรทั้งหมดในโรงเรียน ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพความ ตื่นตัว ความมียุทธวิธี ประสพการณ์ความคิด ความเป็นเลิศทางวิชาการ การอุทิศตัวเอง ความเสียสละ และความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึงผู้บริหารสถานศึกษาที่สร้างแรงจูงใจและกระตุ้นครูให้ดำเนินนโยบายการศึกษาออกไปปฏิบัติ และดำเนินการเพื่อผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ในลักษณะของชีวิตในโรงเรียน (คะเนิงนิตย์ กิจวิธิ, 2560, หน้า 1)

สถานศึกษาในอำเภอแม่สาย สังกัดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 32 โรงเรียน จัดการศึกษาแบบตอบสนองวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีความสำคัญของพันธกิจที่ว่าด้วยการจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม ทักษะชีวิตและอาชีพ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก้าวสู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน พัฒนาและสร้างเสริมศักยภาพในแต่ละช่วงวัยอย่างมีคุณภาพมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ความเป็นเลิศทางด้านวิชาการ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม มีนิสัยรักการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มีทักษะอาชีพตามความต้องการ ความถนัด เพื่อให้นักเรียนทุกคนมีทักษะชีวิต มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความเข้มแข็ง อดทน สามารถพึ่งตนเองได้ในสังคมอนาคตที่ซับซ้อน และการป้องกันตนเองจากภัยคุกคามรูปแบบใหม่ สามารถป้องกันตนเองจากปัญหาเสพติดได้ (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, หน้า 29-31) และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งนี้โดยการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและ

มีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นต้องมีการกระจายอำนาจและให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมจึงกำหนดให้มีการจัดระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาของไทยให้มีเอกภาพในเชิงนโยบายและหลากหลายในทางปฏิบัติ โดยให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งในด้านวิชาการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการและเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ซึ่งการกระจายอำนาจดังกล่าว ทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัวมีอิสระในการบริหารจัดการการศึกษา เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (school based management) เป็นการสร้างรากฐานและความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 6-7)

จากที่กล่าวมาคุณลักษณะที่พึงประสงค์จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารจำเป็นต้องมีการปรับตัว ปรับวิสัยทัศน์ เพื่อการพัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับการพัฒนาเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาและปรับปรุงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพ ชีตความสามารถที่มีความโดดเด่นเหมาะสม ซึ่งนอกจากผู้บริหารจะต้องมีทักษะความรู้ มีความรู้เชิงทฤษฎีที่เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาองค์กรแล้ว ยังต้องพัฒนาเพิ่มพูนทักษะ บทบาทหน้าที่ คุณธรรมและประสพการณ์ทางการบริหารการศึกษา รวมไปถึงเพื่อการเป็นผู้นำและสร้างความเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ ส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาขับเคลื่อนและพัฒนาสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 (โยธิน นิลคช, 2560, สื่อออนไลน์) ในทางตรงกันข้ามหากผู้บริหารสถานศึกษาขาดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี ย่อมส่งผลเสียต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การแสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของผู้บริหาร จะทำให้ขาดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชาและไม่สามารถจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงชุมชนรอบข้าง ร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

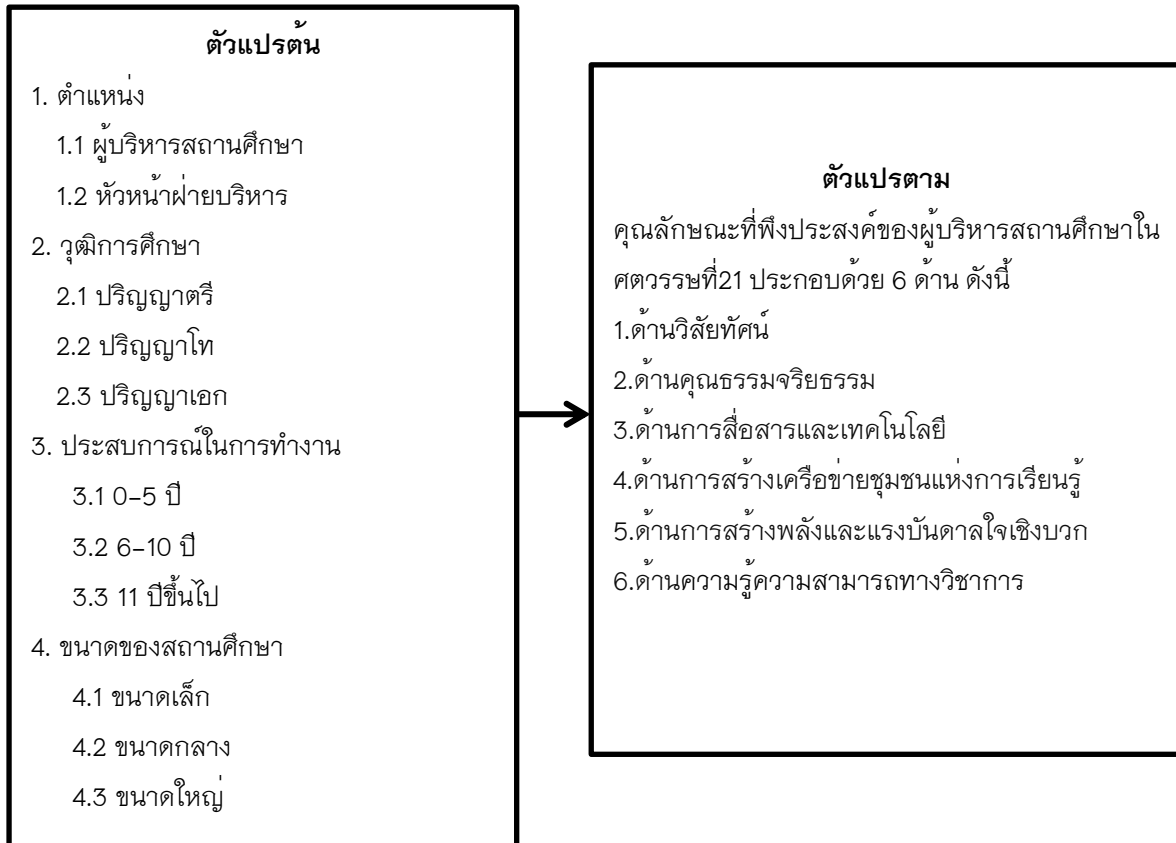
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมไปถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. ในอำเภอแม่สาย. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย. เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย. เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสพการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาและสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่.21.ซึ่งผู้วิจัยสรุปกรอบแนวคิดในได้ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.เขต 3 ที่แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.เขต 3 ที่แตกต่างกัน
3. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่.21”ในอำเภอแม่สาย.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.เขต.3”ที่แตกต่างกัน
4. ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่.21.ในอำเภอแม่สาย.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.เขต.3”ที่แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษาสถานศึกษาละ 4 ฝ่าย ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 160 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษาสถานศึกษาละ 4 ฝ่าย ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 104 คน

ขั้นตอนการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มาสังเคราะห์ตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2.2 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงความเหมาะสมให้ครอบคลุมเนื้อหา

2.3 นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงของเนื้อหาจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา และความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม

2.4 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่นำมาสร้างเครื่องมือตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้คือ 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.91

2.6 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเพื่อจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามตำแหน่ง สูงสุดคือ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษา จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 80 และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 20

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา สูงที่สุดคือ ปริญญาตรี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 39.20 และน้อยที่สุดคือปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน สูงที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 รองลงมาคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 32.30 และน้อยที่สุดคือ ประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาสูงสุดคือ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 50.80 รองลงมาคือ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 และน้อยที่สุดคือสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.49) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางของ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงเจตนาารมณ์ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.40) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อสื่อสารภายในองค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คนในองค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียน ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดการศึกษา

ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.27) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาอาศัยกระบวนการความร่วมมือของชุมชนเครือข่ายในการพัฒนางานด้านการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษายินดีรับฟังคำแนะนำด้านการจัดการศึกษาจากภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.23) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ประพฤติปฏิบัติตนไปในทางแห่งความเสื่อม รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่ท้อถอยเมื่อพบอุปสรรค ส่วนข้อมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความอ่อนโยนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=4.14$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารงานด้านวิชาการของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ในเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์หลักสูตรที่ทันสมัยจนสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้จริง

ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}=3.86$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อสื่อสารภายในองค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้คนในองค์กรนำเทคโนโลยีมาใช้ในกระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลแก่ผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของสถานศึกษา จากการศึกษาค้นคว้าได้ดังนี้

จำแนกตามตำแหน่งพบว่า โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จำแนกประสบการณ์ในการทำงานพบว่า โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านที่ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

จากผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ที่มีความพร้อมในทุกด้านขององค์กร เป็นผู้ที่ได้ผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมให้มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจ และหน้าที่ เพื่อให้เกิดคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และเพื่อให้องค์กรก้าวทันต่อโลกในยุคปัจจุบัน อีกทั้งผู้บริหารในอำเภอแม่สาย ทราบและตระหนักถึงวิสัยทัศน์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ว่าด้วยการสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนมีทักษะอาชีพที่เหมาะสมกับสังคมอนาคต และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 จึงทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนตนเองให้มีคุณลักษณะที่พร้อมเป็นผู้นำไปกับโลกในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ กล้าผจญ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

ด้านวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ทำการสำรวจองค์กร มีการวิเคราะห์ท่าทีจุดแข็ง จุดอ่อนในการบริหารสถานศึกษา ตามสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน สังเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่องค์กรและมีการเปิดโอกาสให้คนในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายความต้องการในอนาคตขององค์กรร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร ภาমনตรี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก

ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้ยึดถือปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติตน ซึ่งการที่ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักคุณธรรมจริยธรรม จะส่งผลช่วยให้ผู้บริหารสามารถบริหารงานได้อย่างเป็นไปด้วยความเรียบร้อยในแนวทางที่เหมาะสม ก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจจากคนในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา พังเร็ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาคณะคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญมากขึ้นในโลกยุคปัจจุบันต่อการพัฒนาประเทศ ทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและการศึกษา ในขณะที่เดียวกันเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่เร็วมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งทุกระบบและทุกภาคส่วนมีการใช้อย่างกว้างขวาง และหลากหลายรูปแบบ รวมทั้งด้านการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงทำให้ผู้บริหารเล็งเห็นการสื่อสารและเทคโนโลยีมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560) ได้ทำวิจัย

เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะของผู้บริหารพบว่า ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยีอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในเขตอำเภอแม่สายมีกลุ่มเครือข่ายการศึกษาจำนวนมาก และรวมกลุ่มการศึกษาขึ้นเพื่อสนับสนุนงานด้านการศึกษาร่วมกัน อีกทั้งกลุ่มเครือข่ายการศึกษาในเขตอำเภอแม่สายยังได้มีการจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้ทำการสรุปเกี่ยวกับการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ไว้ว่าเป็นการประสานเชื่อมโยงต่อกันกลุ่มคนที่เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้นแต่เป็นการเปิดโอกาสผู้อื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณินันท์ กิจวิธิ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณลักษณะของผู้บริหารพบว่า ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนอยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการบริหารงานในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชานโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติด้วยความเต็มใจ มีการสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรมีการพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ และสร้างเจตคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงจนถึงส่งเสริมการพัฒนาวิทยฐานะของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารสถานศึกษาให้แนวคิดเชิงบวกในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวัฒนากร ต่อซอน (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีองค์ประกอบย่อยคือ มีความค้นหาความเข้าใจและปฏิบัติอย่างเข้าใจกับคนอื่น สามารถนำองค์ความรู้มาใช้อย่างไม่หยุดยั้ง เป็นนักสร้างแรงบันดาลใจ เชิงบวก

ด้านความสามารถทางวิชาการ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับความรู้อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาในเขตอำเภอแม่สาย มีผู้บริหารต้นแบบทางด้านการบริหารงานวิชาการดีเด่นอยู่มากพอสมควร และได้มีการพบปะและแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันด้านวิชาการร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรย์ พังเร็ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้านพบว่า ด้านความรู้ทางวิชาการอยู่ในระดับมาก

จากผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของสถานศึกษาสรุปได้ดังนี้

จำแนกตามตำแหน่งพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ และด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะตำแหน่งการปฏิบัติงานนั้นอยู่ในสายบังคับบัญชา ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นงานที่เป็นภารกิจหลักของ

สถานศึกษา เนื่องด้วยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่บริหารงาน และต้องเป็นผู้นำทางการศึกษาในสถานศึกษา ที่จะต้องแสดงออกมาตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ส่วนหัวหน้าฝ่ายบริหารสถานศึกษา จะเป็นผู้รับหน้าที่นำคำสั่ง จากผู้บริหารสถานศึกษา ไปกระจ่ายงานตามสายบังคับบัญชา ซึ่งอาจส่งผลให้ไม่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินดา พุ่มสกุล (2553) ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะผู้บริหาร ที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเมื่อจำแนกตามตำแหน่งพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท ปริญญาตรีกับปริญญาเอก และปริญญาโทกับปริญญาเอก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีกับปริญญาโท มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การศึกษาเป็นที่ยอมรับสำหรับบุคคลในสังคม เป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษามากหรือน้อย ความหลากหลายของสาขาวิชา ความรู้เหล่านั้น อาจส่งผลต่อระดับความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จริญญา พังเร็ว (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบนสังกัดสำนักงานบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการวิจัยเมื่อจำแนกวุฒิการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก และด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-11 ปีกับประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นต่างกันได้ ผู้บริหารและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานของสถานศึกษาที่ทำงานมานาน กับที่เพิ่งเข้ารับราชการ ไม่นานต่างก็มีความต้องการผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายบังคับบัญชาที่ดีพร้อมที่จะเป็นผู้นำในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับชุมพร ภามนตรี (2559) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 27 ผลวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี และด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาแต่ละขนาดในเขตอำเภอแม่สาย มีการจัดการจัดการศึกษาที่คล้ายคลึงกัน อีกทั้งมีกลุ่มเครือข่ายการศึกษาที่ให้ความช่วยเหลือด้านการศึกษาซึ่งกันและกันในเขตอำเภอแม่สาย มีการประชุมและดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาร่วมกันอย่างเสมอ จึงมีความเป็นไปได้ที่จะมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์คล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิงนิตย์ กิจวิธิ (2560) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างกันมีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรแสดงเจตนาที่ชัดเจนในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร เพราะวิสัยทัศน์เป็นเหมือนพลังขับเคลื่อน ให้ภารกิจทุกอย่างของโรงเรียนมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน วิสัยทัศน์มิได้เกิดขึ้นหรือเป็นของหนึ่งผู้ใดผู้หนึ่ง หากแต่วิสัยทัศน์ควรมีความชัดเจนทั้งเป้าหมายและแนวทางที่สามารถบรรลุได้จริง โดยยึดหลักการการทำงานเพื่อส่วนรวมร่วมกัน

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ผู้บริหารควรยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมนำใจในการบริหารงาน เพราะคุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความอ่อนโยนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคคลใต้บังคับบัญชาหรือผู้พบเห็นมีความเคารพนับถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษายิ่งขึ้น

3. ด้านการสื่อสารและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในกระบวนการจัดการศึกษา มากขึ้น เพราะเทคโนโลยีจะเป็นส่วนช่วยในการสื่อสารกันในองค์กรได้ตลอดเวลา ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาเพื่อให้ความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมอย่างมีคุณภาพ

4. ด้านการสร้างเครือข่ายชุมชนแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารควรรับฟังคำแนะนำด้านการจัดการศึกษาจากภายนอกเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีการหมั่นพบปะกับเครือข่ายการศึกษาอื่น ๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ในการจัดการศึกษากับเครือข่ายการศึกษาอื่นเพื่อนำสิ่งที่มีประโยชน์ในด้านการจัดการศึกษามาพัฒนาองค์กรของตนเองและชุมชน

5. ด้านการสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ผู้บริหารควรใช้จิตวิทยาในการโน้มน้าวให้บุคลากรในองค์กรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น สร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุก วิธีการดูแลเอาใจใส่คนในองค์กรให้พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน

6. ด้านความรู้ความสามารถทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการร่วมวิเคราะห์หลักสูตรที่ทันสมัยจนสามารถนำมาพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนได้จริง เนื่องด้วยงานด้านวิชาการ เป็นงานหลักและเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาสามารถดำเนินการโดยอิสระ คล่องตัวและทำให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของครู ผู้ปกครอง หรือนักเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา .ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเหมือด อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และนางสาวโสภภาพร ไสยแพทย์ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย.เขต.3" ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขออ้อมรำลึกถึงพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดี และสุดท้ายขอขอบคุณพลังกาย หลังใจจากตนเองที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการทำการทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- คณินนิตย์ กิจวิธิ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- จรัล พังเร็ว. (2558). คุณลักษณะที่เป็นจริงและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนราชประชานุเคราะห์กลุ่ม 6 ภาคเหนือตอนบน สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จินดา พุ่มสกุล.(2556).คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามความคิดของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์.เขต.3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (ผู้บรรยาย). (28 กรกฎาคม 2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ครั้งที่ 1.การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21. (หน้า 301-313) กอฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชุมพร ภาমনตรี. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้และความคาดหวังของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- พิพัฒน์ กล้าพจณ.(2558).การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายทับดรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โยธิน นิลคช. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ประชาคม อาเซียน:ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21 สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562, จาก <http://journalgrad.ssru.ac.th/>.
- วัฒนากร ต่อชอน.(2560).คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่.21.สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปีงบประมาณ 2562.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียน

The Research on The Role of Executive, From Inducing The Royal Initiative The Philosophy of Sufficiency Economy to The Integration of Administration Schools

เขมณีจ คำคะมูล^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Khemanid Khamkhamoon^{1*} and Sopa Umnunyut²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหาร และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครูในโรงเรียน ปีการศึกษา 2562 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 194 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 132 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียน ในภาพรวมบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ซึ่งมากกว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีค่าเฉลี่ย 4.12 และพบว่าการบริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : jobmath@hotmail.com



3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหาร การน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การบูรณาการ

Abstract

The study on the role of executive, from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to the integration of administration schools. The purposes of this study were 1). To study teacher's opinions on the role of executives from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to integrating the administration. 2) To compare teacher's opinions on the role of executives from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to integrating the administration by classification according to the size of the school and operational experience.

The population of this study were teachers in Lamphang Municipal schools year 2019 about 6 schools, a total of 194 people. The selected samples of this research were 132 people by using Stratified Random Sampling. The tools used in this research were a questionnaire about teacher's opinions on the role of executives from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to integrating of the administration schools, characterized by a five-level rating scale.

The results of the study were as follows that:

1. The role of executive, from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to the integration of administration schools, The overall role of executive was a high level when considering each side, found that : The highest average was academic administration The second in the field of personal administration and budget administration The least average was general administration

2. The result of comparison teacher's opinions on the role of executives from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to integrating the administration by classification according to the size of the school found that; the difference is statistically significant at the .05 level. The medium school with an average of 4.42, which was more than a small school with an average of 4.12. It found that academic and general administrations were a statistically significant difference at .05.

3. The result of comparison teacher's opinions on the role of executives from inducing the royal initiate the philosophy of sufficiency economy to integrating the administration by classification according to working experience less than 10 years, 10 to 20 years, and 20 years up which there was no a statistically significant difference.

Keywords: the roles of administrators, sufficiency economy philosophy, the integration

บทนำ

การขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา หมายถึง การดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในภาคการศึกษาทุกระดับ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติภารกิจ เช่น การบริหารการศึกษา การบริหารจัดการงบประมาณการศึกษา การจัดโรงเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การจัดกิจกรรมนักเรียน (มูลนิธิยุวสถิรคุณ, 2560, สื่อออนไลน์) อย่างไรก็ตาม การจะปลูกฝังปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้เด็กและเยาวชนไทยผ่านระบบการศึกษาซึ่งเป็นมิติใหม่ให้ประสบผลสำเร็จอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน มิใช่เป็นนโยบายตามกระแสนิยม จะต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนหลายๆ ด้านที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องให้ความสำคัญ และลงมือปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (ระพีพรรณ คณาฤทธิ์, 2554, หน้า 2) ปัญหา และความท้าทายของการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ประเทศในช่วงเปลี่ยนผ่านการปฏิรูปต่อบริบทของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอีกประการ คือ การเสริมสร้างศักยภาพในการพึ่งตนเองของท้องถิ่นและการเป็นกลไกสำคัญเชิงพื้นที่เพื่อการขึ้นนำการพัฒนาของพื้นที่และพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน นำกลไกของท้องถิ่นร่วมสร้างความมั่นคง มั่งคั่ง อย่างยั่งยืน แก่พื้นที่ในความรับผิดชอบของท้องถิ่นโดยเน้นการเชื่อมโยงหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาการบริหารและการจัดบริการสาธารณะตามบริบทภารกิจของท้องถิ่น และสิ่งสำคัญอย่างสูงสุด คือ การอ้าวงไว้ซึ่งการเรียนรู้ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกับวิถีการทำงานของการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยในทุกๆ ภารกิจ (ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นพ.ศ. 2560-2569, 2561, หน้า 1) ประกอบกับแผนการพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ.2561 - 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประชาชนในท้องถิ่นได้เรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยพลังประชารัฐบนพื้นฐานความเป็นไทย ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและยั่งยืน” อีกทั้งพันธกิจ คือ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปบูรณาการในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีเป้าประสงค์ คือ โรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง(แผนพัฒนาการศึกษา 4 ปี พ.ศ.2561 - พ.ศ.2564, 2561, หน้า 1)

ทั้งนี้ เทศบาลนครลำปาง มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 6 แห่ง มีการเรียนการสอนในระดับอนุบาล - ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 3 แห่ง และระดับอนุบาล - มัธยมศึกษาปีที่ 3 จำนวน 3 แห่ง ประกอบด้วย โรงเรียนเทศบาล 1 (บ้านแสนเมืองมูล) โรงเรียนเทศบาล 3 (บุญทวงศ์อนุกุล) โรงเรียนเทศบาล 4 (บ้านเชียงราย) โรงเรียนเทศบาล 5 (บ้านศรีบุญเรือง) โรงเรียนเทศบาล 6 (วัดป่ารวก) และโรงเรียนเทศบาล 7 (ศิรินาวินวิทยา) โดยสำนักงานการศึกษา เป็นส่วนราชการในสังกัดเทศบาลนครลำปาง ที่มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนาการศึกษา (สำนักงานการศึกษาเทศบาลนครลำปาง, 2561, หน้า 1)

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปีการศึกษา 2560 ในภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนด้านการแก้ปัญหา มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดเกือบทุกระดับชั้น ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน เช่น สภาพแวดล้อมและการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยให้ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาเหตุผลด้วยตนเองและให้มีทักษะกระบวนการเชื่อมโยงความรู้สู่การปฏิบัติที่หลากหลาย จึงมีข้อเสนอแนะทั่วไปข้อที่ 3 คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรนำนโยบายมาพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกระดับสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนโดยเฉพาะการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อพัฒนาผู้เรียนและโรงเรียน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น 2560, หน้า 168) ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญ คือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.

2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 39 ได้มีการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553 หน้า 14)

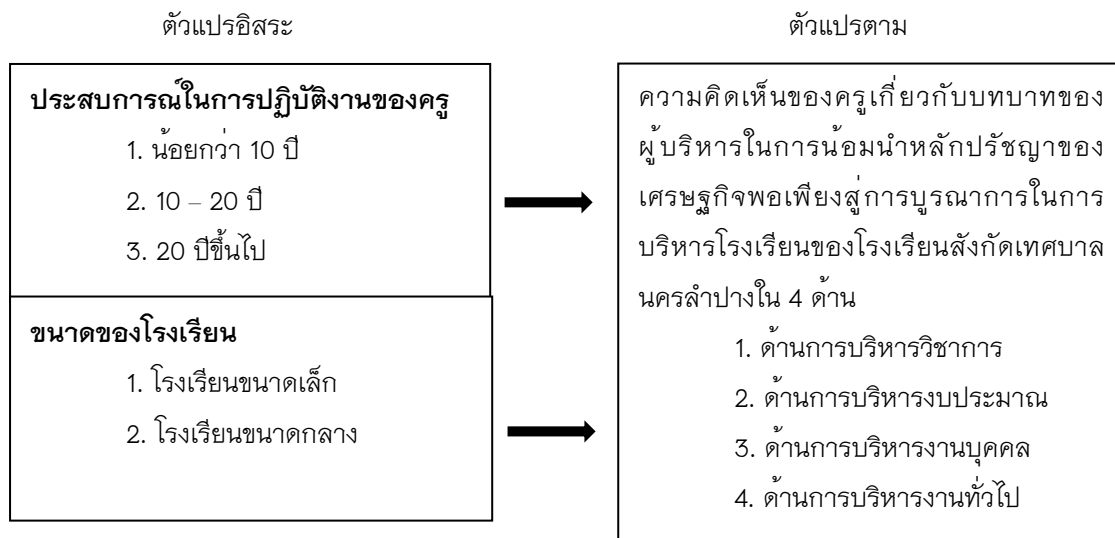
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ทั้งนี้ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารและครู และนำไปวางแผนพัฒนาการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปางให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่โรงเรียน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

1. ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง แตกต่างกัน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูต่างกัน ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ปีการศึกษา 2562 จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 194 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในโรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำนวน 6 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 132 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และวิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับของ ลิเคอร์ท (Likert's Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

2. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้า เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีเนื้อหาสอดคล้องกับการวิจัยครั้งนี้เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์ วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิด

2.2 สร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมนิยามศัพท์ และกรอบความคิดที่กำหนดไว้และให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบฉบับร่าง

2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับจริงและตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content Validity)

3. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.2 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการไขภาษา

3.3 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-Out) กับครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3.4 นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้มาปรับแก้แล้วให้ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

3.5 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง
3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-20 วัน จำนวน 132 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของการเก็บข้อมูลในครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ
 2. กรอกรหัสแบบสอบถาม
 3. กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล
 4. ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 4.2 ความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวมนำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยายและใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย
 - 4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) สรุปเนื้อหาและใช้ค่าสถิติความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย
 - 4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองตัวด้วยค่า t-test และประสพการณ์ในการปฏิบัติงานทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของตัวแปรมากกว่าสองตัวด้วยค่า f-test
- สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหาได้ซึ่งมีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ ด้วยค่า Index of Item – Objective Congruence (IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติพื้นฐานและทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5 การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (f-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง โดยภาพรวม

บทบาทของผู้บริหาร	n = 132		ระดับบทบาท
	(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.39	0.54	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.36	0.55	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.37	0.56	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.32	0.59	มาก
รวมเฉลี่ย	4.36	0.56	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ในภาพรวมบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านวิชาการในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัด

กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำคุณธรรมนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนชัดเจนตามหลักสูตรแกนกลางโดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานวิชาการอย่างมีระบบแบบแผน คุ่มค่า และมีเหตุผล

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ บูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานงบประมาณ ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีมาตรการการใช้ทรัพยากรและระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานกลยุทธ์ในการบริหารงานงบประมาณโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และผู้บริหารมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณด้วยความโปร่งใส ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณโดยยึดหลักคุณธรรมสัปปุริสธรรม 7 ด้วยความเป็นธรรม

3. ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมบทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือดูงานจากหน่วยงานภายนอกอย่างมีเหตุผลและเกิดความคุ้มค่า รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการการบริหารงานบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างมีเหตุผลและเกิดความคุ้มค่า

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมบทบาทผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน รองลงมา คือ บริหารมีการเปิดโอกาสให้กรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้เกิดการบริหารโรงเรียนพอเพียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

การบริหารโรงเรียน	น้อยกว่า 10 ปี		10 ถึง 20 ปี		20ปี ขึ้นไป		F	sig.
	(n ₁ = 12)		(n ₂ = 83)		(n ₃ = 37)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂	\bar{X}_3	S.D. ₃		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.14	0.45	4.44	0.55	4.37	0.52	1.762	.176
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.11	0.53	4.40	0.55	4.33	0.55	1.432	.234
3. การบริหารงานบุคคล	4.19	0.55	4.40	0.55	4.34	0.58	.769	.466
4. การบริหารงานทั่วไป	4.19	0.55	4.40	0.55	4.30	0.61	1.467	.234
รวม	4.01	0.49	4.27	0.52	4.21	0.57	1.449	.239

หมายเหตุ: * นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวม พบว่าน้อยกว่า 10 ปี 10 ถึง 20 ปี และ 20ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การบริหารโรงเรียน	เล็ก		กลาง		t-test	sig.
	(n ₁ =11)		(n ₂ =121)			
	\bar{X}_1	S.D. ₁	\bar{X}_2	S.D. ₂		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.12	0.30	4.42	0.55	-2.908*	.010
2. การบริหารงานงบประมาณ	4.26	0.38	4.36	0.05	-0.812	.430
3. การบริหารงานบุคคล	4.22	0.32	4.38	0.57	-1.422	.173
4. การบริหารงานทั่วไป	4.05	0.37	4.35	0.60	-2.377*	.031
รวม	4.04	0.27	4.24	0.53	-2.126*	.048

หมายเหตุ: * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปางพบว่า บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ บูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ในภาพรวมบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.1 บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านวิชาการ พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ บูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารวิชาการในภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำคุณธรรมนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิต รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนชัดเจนตามหลักสูตรแกนกลางโดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานวิชาการอย่างมีระบบแบบแผน คุ่มค่า และมีเหตุผล

1.2 บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงบประมาณ พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ บูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีมาตรการการใช้ทรัพยากรและระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และผู้บริหารมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานการใช้งบประมาณด้วยความโปร่งใส ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณโดยยึดหลักคุณธรรมสัปปุริสธรรม 7 ด้วยความเป็นธรรม

1.3 บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การ บูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมบทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม หรือดูงานจากหน่วยงานภายนอกอย่างมีเหตุผลและเกิดความคุ้มค่า รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

การบูรณาการการบริหารงานบุคคล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างมีเหตุผลและเกิดความคุ้มค่า

1.4 บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานทั่วไป ในภาพรวมบทบาทผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือผู้บริหารมีการการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการเปิดโอกาสให้กรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนพอเพียง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีจัดการวัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการของบุคลากรอย่างเหมาะสม

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่า 10 ปี 10 ถึง 20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่องบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ในภาพรวมบทบาทของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานงบประมาณ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำคุณธรรมนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตมีมาตรการการใช้ทรัพยากรและระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่า และมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์ (2557) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่าการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาครโดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้านคือ 1) การบริหารวิชาการ 2) การบริหารงบประมาณ 3) การบริหารบุคคลและ 4) การบริหารทั่วไปโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับเพชรประภาร์ ชุมสาย (2559) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่

ในระดับดีมาก เนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายเร่งรัดในการปฏิรูปการศึกษาให้เป็นรูปธรรมโดยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นปัญหาสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ประกอบกับมีการประสานกับทุกภาคส่วนในการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ โดยจัดทำหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ในห้องเรียน รวมทั้งบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนในทุกระดับชั้นและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารวิชาการในภาพรวมสภาพปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่เน้นการนำคุณธรรมนำความรู้ไปใช้ในการดำเนินชีวิตอีกทั้งมีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนชัดเจนตามหลักสูตรแกนกลางโดยเน้นคุณธรรมนำความรู้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรชมน พินทุสมิต (2560) ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี พบว่าการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานีมีระดับการบริหารงานวิชาการเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านพัฒนาหลักสูตรโรงเรียน ด้านพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียน

1.2 ด้านการบริหารงบประมาณ บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีมาตรการการใช้ทรัพยากรและระดมทรัพยากรที่มีอยู่ในโรงเรียนอย่างคุ้มค่าและผู้บริหารมีการจัดสรรงบประมาณตามแผนงานกลยุทธ์ในการบริหารงบประมาณโดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบล มีแสง(2556) การวิจัยการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่าโรงเรียนมีการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการบริหารการเงิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการบริหารพัสดุและสินทรัพย์

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมบทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมหรือดูงานจากหน่วยงานภายนอกอย่างมีเหตุผลและเกิดความคุ้มค่า และมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการการบริหารงานบุคคลซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ สติภา (2558) พบว่าด้านการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปลูกฝังให้ครูกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้ด้วยตัวเอง รองลงมา คือ การอนุญาตให้บุคลากรลาศึกษาต่อได้และการจัดบุคลากรเข้ารับการอบรมสัมมนาวิชาการอย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป บทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปาง ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่าบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียน

สังกัดเทศบาลนครลำปาง สังกัดเทศบาลนครลำปางด้านการบริหารงานทั่วไปในภาพรวมบทบาทผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนและมีการเปิดโอกาสให้กรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อการบริหารโรงเรียนพอเพียงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐปนรรักษ์ มาลี (2561) ได้ศึกษาการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด พบว่า 1) การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.27 ส่วนบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏว่าด้านงานธุรการและงานสารบรรณ ด้านงานทะเบียนและรายงาน ด้านงานกิจการนักเรียน ด้านงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ด้านงานประชาสัมพันธ์ ด้านงานคณะกรรมการโรงเรียน ด้านงานเทคโนโลยีการศึกษา และด้านงานสารสนเทศ และการวางแผน ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครู ตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการ ในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทางการบริหารวิชาการผู้บริหารมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการวางแผนงานการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการส่งเสริมให้ดำเนินการวิเคราะห์และจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ การจัดทำสื่อการเรียนรู้ การนิเทศ ส่วนทางด้านการบริหารงานทั่วไปผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างองค์การบริหารงานอย่างชัดเจน เหมาะสมโดยยึดหลักความมีเหตุผล มีการประชุมวางแผนการจัดกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนและการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความพอเพียงและพอประมาณ และมีการเปิดโอกาสให้กรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อการบริหารโรงเรียนพอเพียงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรประภาร์ ชุมสาย (2559) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า การเปรียบเทียบการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูตอบบทบาทของผู้บริหารในการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการในการบริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมน้อยกว่า 10 ปี 10 ถึง 20 ปี และ 20ปี ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณาการวางแผนงานการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรประภาร์ ชุมสาย (2559) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่าการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนไม่ว่าจะมีประสบการณ์มากหรือน้อย ต่างก็มุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและ เสถียรภาพทางสังคม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านวิชาการ ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณในการบริหารงานวิชาการอย่างมีระบบ แบบแผน คุ่มค่า และมีเหตุผล
2. ด้านการบริหารงบประมาณผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณโดยยึดหลักคุณธรรมสัปปุริส ธรรม 7 ด้วยความเป็นธรรม
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณตามความจำเป็น เพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรอย่างมีเหตุผล และเกิดความคุ้มค่า
4. ด้านการบริหารงานทั่วไปผู้บริหารควรมีจัดการวัสดุ ครุภัณฑ์ให้เป็นไปตามความต้องการของ บุคลากรอย่างเหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวางแผนงานการจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบในการกำหนดนโยบายที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ของผู้เรียนโดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ
2. ควรมีการวิจัยเรื่องปัญหาและขอบเขตของการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การบูรณา การโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาและความอนุเคราะห์จากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาสับสนุนให้แนวทางการศึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการทำวิจัย ครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายมานัส นพคุณ นางพนัญญา พวงชมพูพิศาล และดร.วิมล ปวณันวงศ์ ที่เสียสละ เวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดเทศบาลนครลำปางทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการทำวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ของงานวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมระลึกถึงพระคุณบิดา มารดา สมาชิกในครอบครัวทุกท่าน ครูอาจารย์ เพื่อนครูโรงเรียนเทศบาล 7 (ศิรินาวิวิทยุ)และผู้มีพระคุณต่อผู้วิจัยทุกท่าน ที่ได้ให้กำลังใจด้วยความห่วงใยตลอดระยะเวลาที่ศึกษาและทำวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กลุ่มงานยุทธศาสตร์และนโยบาย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). ยุทธศาสตร์กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๙. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- ฐปนรรักษ์ มาลี. (2561). การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางพลัด. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 14(1), 177-188.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปาริชาติ สติภา. (2558). การบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- พรระฆม พินทุสมิต. (2560) การปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับประถมศึกษา ในจังหวัดปทุมธานี วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี
- เพชรประภาร์ ชุมสาย. (2559). การจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์. ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- มูลนิธิยุวสถิรคุณ (2560). การขับเคลื่อนด้านการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.sufficiencyeconomy.org/eduplan>.
- ระพีพรรณ คณานฤทธิ. (2554). การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาพอเพียงของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- ศรประภา พงษ์หัตถาศิลป์. (2557). การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักการศึกษาเทศบาลนครลำปาง. (2561). แผนพัฒนาการศึกษา 4 ปี พ.ศ.2561 - พ.ศ.2564. สืบค้นเมื่อ 12 สิงหาคม 2562, จาก http://www.lampang.go.th/strategy/index_pl.htm.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- อุบล มีแสง. (2556). การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียนในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา, 7(2), 126-140.



การศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3

The Study of Leadership of the 21st Century Among School Administrators in Wang Nuea, Lampang Primary Educational service Area Office 3

ณิชาวรรณัฐ ซองดี^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Nichaworanat Songdee^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและศึกษาข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 โดยมีประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 21 คน และครูจำนวน 249 คน รวมทั้งหมดจำนวน 270 คน โรงเรียนในอำเภอวังเหนือ จำนวน 21 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าและแบบสอบถามแบบปลายเปิด เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ด้านการจัดการด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน และด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 30 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหัวข้อพบว่า ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และ ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการเรียนการสอน และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยสุด ได้แก่ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการ

คำสำคัญ: ผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

Abstract

The purposes of this research were to study the leadership in the 21st century among school administrators in Wang Nuea District, Lampang Primary Educational Service Area Office 3, and to study their recommendations on the roles of leadership of the school administrators. Populations in this study were 21 school administrators and 249 total of 270 people school teachers in Wang Nuea District, Lampang Educational Service Area Office 3. They

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kingkan250134@gmail.com

were asked to respond to the questionnaires covering aspects about leadership of the 21ST century in 6 areas; namely, teaching and learning, innovations and technology, management, visionary leader, communication and relationships between communities. Check list amount 30 items. The OIC conformance index is between 0.60–1.00 and the confidence index is 0.97. Collected data was analyzed by using frequency percentage, means and standard deviation.

The results of the study revealed that the leadership in the 21ST century among school administrators in Wang Nuea District, Lampang Primary Educational Service Area Office 3 in all 6 areas was high. When considered in details, the visionary leaders, and communication and relationships between communities are upheld and practiced by most school administrators, followed by the teaching and learning aspect, and the least two aspects were the innovation and technology management.

Keywords: School administrators, Leadership of the 21ST

บทนำ

นโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562 กล่าวถึงวิสัยทัศน์ไว้ว่า “สร้างคุณภาพทุนมนุษย์ สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน” เป็นการกำหนดทิศทางการศึกษาเพื่อจัดพันธุกิจให้เข้ากับสังคมโลกปัจจุบันประกอบด้วย 1) จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข 2) พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 3) ส่งเสริม การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ 4) สร้างโอกาสความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม 5) ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) 6) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เป็นการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษาเพราะมีอำนาจในการตัดสินใจรวมทั้งการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งทางด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรมเพื่อความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญในการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่จะต้องเป็นตัวอำนวยการปฏิรูปปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้และการบริหารให้กับครู นักเรียน พ่อแม่ผู้ปกครองและชุมชน รวมไปถึงผู้บริหารจะต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่

ทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Skills) เป็นกระบวนการใช้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ทักษะภาวะผู้นำที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 (Essential Leadership Skills in the 21 "Century) ซึ่งเป็นทักษะภาวะผู้นำที่จะต้องเสริมสร้างให้เกิดขึ้นในตัวผู้นำในระดับต่าง ๆ Victor (วิโรจน์ สารรัตน์, 2556) ได้กล่าวว่าสำหรับผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต้องการภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (Corporate Leadership) มากกว่าผู้นำแบบใช้อำนาจหรือการบังคับผู้นำจะต้องให้การศึกษและสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ตาม ดังนั้นทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสามารถหรือความ

ชำนาญในการใช้ความรู้ สมรรถนะและกระบวนการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีความรู้ มองกว้าง คิดไกล มุ่งสู่ความสำเร็จ การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญที่สุดที่ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้ตามและให้คำปรึกษาเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในศตวรรษที่ 21 อย่างมีคุณภาพเพื่อเป็นพลังขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน สมหมาย อ่าดอนกลอย (2556) ได้กล่าวถึง บทบาทบทบาทของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โมเดลภาวะผู้นำทางการศึกษา ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องนำสถานศึกษาของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาใน สถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ

- 1) ปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
- 2) ริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
- 3) ตรวจสอบและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี และ e-learning
- 4) พัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
- 5) สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ
- 6) พัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำจากการศึกษา

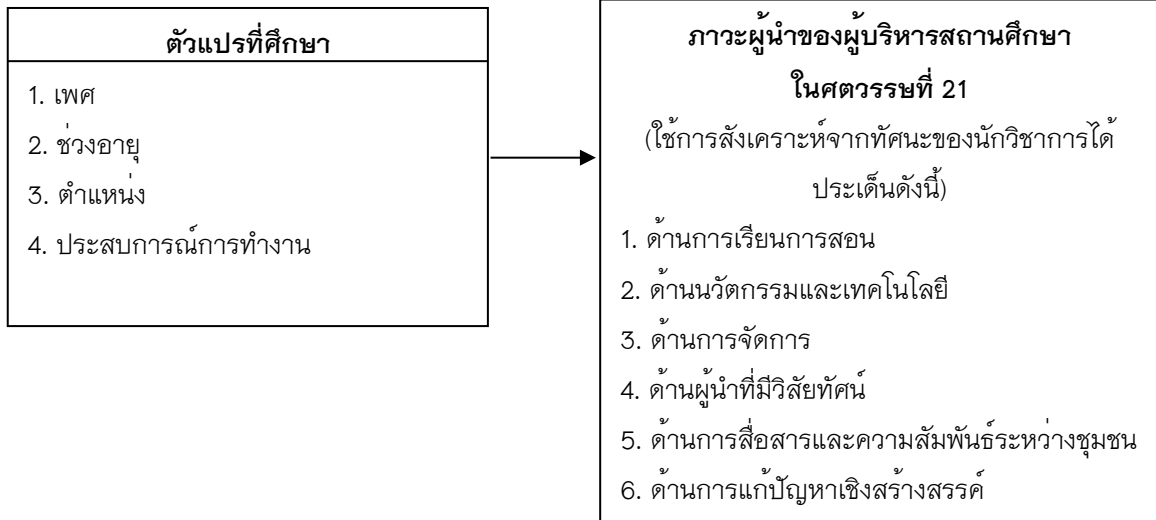
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามวิสัยทัศน์แผนการศึกษาแห่งชาติ กล่าวไว้ว่า ผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 โดยมีการขับเคลื่อนการปฏิรูปตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรฐานการศึกษา จากแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 สภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการพัฒนา พบว่า การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT) ด้านแบบแผนหรือพฤติกรรมในการบริหารการจัดการ ผู้บริหารมีจุดอ่อนในด้านการบริหารแบบเดิม ขาดการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมใหม่ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ไม่มีภาวะทางด้านผู้นำที่ทันสมัย ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้ ขาดทักษะ ที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านดิจิทัล ขาดการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวัตกรรมใหม่ ๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้เรียนขาดความรู้ ความสามารถในการศตวรรษที่ 21 รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและปัจจัยภายนอกต่าง ๆ ที่เข้ามา จากการวิเคราะห์ สภาพแวดล้อม (SWOT) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 มีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาบทบาทของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายให้ทันสมัย เพื่อยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นตามนโยบายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี ให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ และก้าวเข้าสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพื่อส่งเสริมการปฏิรูปการศึกษาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการจึงศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามุ่งสู่ผลลัพธ์ที่ดีและมีคุณภาพ ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 (แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ปีการศึกษา 2562)

ด้วยเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะเป็นประโยชน์ หากได้นำองค์ความรู้และข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีด้านภาวะผู้นำ มาศึกษาและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดความเป็นภาวะผู้นำที่สมบูรณ์ ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมไปถึงเพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตัวของผู้บริหารและพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 (2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะบทบาทของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารจำนวน 21 คน และครูจำนวน 249 คน รวมทั้งหมดจำนวน 270 คน โรงเรียนในอำเภอวังเหนือ 21 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม มี 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) จำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ในแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของ Likert Scale มีจำนวน 30 ข้อ โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00 ซึ่งแสดงว่าข้อความนั้นใช้ได้ นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายประชากรที่ศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนอำเภอเวียงป่าเป้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-end Form) ดำเนินการโดยขอความร่วมมือผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละโรงเรียน ในระยะเวลาหนึ่งสัปดาห์ได้

แบบสอบถามคืน จำนวน 270 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 69.26 เป็นเพศชาย จำนวน 83 คน โดยส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปี ขึ้นไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 25.19 คิดเป็นร้อยละ 30.74 อายุระหว่าง 36 - 40 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 21.48 อายุระหว่าง 31 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.03 และอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.30 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 84.07 รองลงมาเป็นตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.15 และตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 7.78 และด้านประสบการณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 35.56 รองลงมา 1-5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 ประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 24.44 และประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอวังเหนือ โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวม

	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ระดับการปฏิบัติ N=270		แปลผล
		μ	σ	
1	ด้านการเรียนการสอน	4.32	0.50	มาก
2	ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี	4.27	0.55	มาก
3	ด้านการจัดการ	4.28	0.47	มาก
4	ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์	4.35	0.50	มาก
5	ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน	4.35	0.53	มาก
6	ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์	4.28	0.50	มาก
	รวม	4.30	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.35$) รองลงมาคือ ด้านการเรียนการสอน ($\mu=4.32$) และด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ($\mu=4.28$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 พบว่า ผู้ให้ข้อมูลเห็นว่า บทบาทภาวะผู้นำบริหารควรใช้ความเป็นผู้นำในการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของคุณครูในประเด็นต่าง ๆ ทั้ง 6 ด้าน จึงจะทำให้ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ ตามประเด็นต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. ด้านการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการส่งเสริม วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยและครบองค์ประกอบ
2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนสื่อทางเทคโนโลยี (ICT) ให้ครูได้ศึกษาค้นคว้านวัตกรรมใหม่ๆขึ้นมาใช้เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ
3. ด้านการจัดการ ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาตามโครงสร้างของสถานศึกษา มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรอื่น ๆ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ และสามารถจัดบุคลากรภายในโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ตรงกับความสามารถตามความถนัดของครูผู้สอน อย่างเป็นระบบ
4. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล สร้างได้ เป็นจริง และมีเป้าหมายที่ชัดเจน
5. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในการสื่อสาร มีเทคนิคในการพูด วาทศิลป์ แรงจูงใจ เพื่อให้บุคคลอื่นเชื่อมั่น วางใจ ประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดตั้งคณะกรรมการร่วมกับผู้นำชุมชน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมและการพัฒนาโรงเรียน
6. ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีทักษะในการวิเคราะห์ควบคุมไปกับการแก้ปัญหา อย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ กล้าคิด กล้าทำ สิ่งต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ และให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมช่วยกันแก้ไขปัญหาแบบมีส่วนร่วม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ ร่วมสร้าง

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาในครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ซึ่งผู้ศึกษาพบประเด็นที่สำคัญ ๆ ในงานด้านต่าง ๆ ที่เห็นว่าควรนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านการเรียนการสอน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่องผู้บริหารมีการส่งเสริม พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนของคุณครูอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเน้นการจัดการที่ส่งเสริมระบบการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการส่งเสริม สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัยและครบองค์ประกอบผู้บริหารมีการวางแผนและส่งเสริมให้ครูผู้สอนใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ มีการพัฒนาระบบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และมีการนิเทศติดตามอย่างสม่ำเสมอ การจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มีมาตรฐาน การเรียนรู้/ ตัวชี้วัดเป็นเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียน และนำพาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน และ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในการจัดการเรียนรู้ (สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2552) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครณีย์ สุกใจใจ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การจัดการศึกษาทุกประเภททุกระดับนั้นงานด้านวิชาการนับเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ จุดมุ่งหมายของการบริหารวิชาการอยู่ที่การสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้มีจริยธรรม และมีคุณสมบัติ ตามที่ต้องการ งานวิชาการเป็นงานหลัก เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพของผู้เรียนในเชิงคุณภาพและปริมาณ การบริหารงานวิชาการจะประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัด ตารางสอน การจัดชั้นเรียน การจัดครูเข้าสอน การปรับปรุง

การเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ ก้าวทันวิทยาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดห้องสมุดเป็นที่รวมหนังสือ เอกสาร สิ่งพิมพ์และวัสดุอุปกรณ์ที่เป็นแหล่งวิทยาการ การจัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ จำเป็นต้อง อาศัยผู้นำโดยเฉพะผู้นำทางการศึกษา เพราะผู้นำในองค์กรทางการศึกษา หรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง เป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษา เพราะผู้นำทางวิชาการหรือผู้บริหารการศึกษาจะ บริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้น ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคล ที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้อง ติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ ได้ผลดียิ่งขึ้น

2. ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่องผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ การให้นักเรียนสามารถใช้และเข้าถึงแหล่งข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ผ่านเทคโนโลยี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้ครูใช้ ICT ในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ ครูมีความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ (ICT) และผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อการใช้ ICT ให้เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุด อย่างคุ้มค่าแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักการศึกษา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาการบริหารจัดการใช้สื่อการเรียนรู้ที่สำนักการศึกษาผลิต และจัดสรร ให้โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานครเพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มีการบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ในด้านการติดตามการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนอยู่ในระดับมากคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ติดตามการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน โดยมีการติดตามการพัฒนาการผลิต/การใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนของครูอย่างต่อเนื่อง สำหรับครูผู้สอนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุน ให้มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในสถานศึกษา ในด้านสภาพของสื่อเทคโนโลยีเพื่อ การเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า สื่อเทคโนโลยีประเภทสิ่งพิมพ์สื่อวีดิทัศน์ บทเรียน CAI multimedia และสื่อประเภท Application เป็นสื่อที่ช่วยเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้นักเรียนมีพัฒนาการด้านการเรียนดีขึ้น โดยสื่อวีดิทัศน์ บทเรียน CAI multimedia และสื่อประเภท Application มีรูปแบบที่ทันสมัย น่าสนใจ แต่สื่อสิ่งพิมพ์ยังไม่มีหลากหลาย และตรงตามความต้องการของครูผู้สอนน้อยที่สุด และสื่อวีดิทัศน์ บทเรียน CAI multimedia สื่อ ประเภท Application มีเพียงพอต่อความต้องการในการใช้และมีความสะดวกต่อการใช้ในการ จัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับน้อยที่สุด 2. ผลการศึกษากาการบริหารงบประมาณตามโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ได้รับการสนับสนุนจากสำนักการศึกษา งบประมาณที่สำนักการศึกษาจัดสรรให้ตามโครงการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา ผลิตสื่อฯ ได้มีการจัดสรรงบประมาณให้แก่โรงเรียนตามขนาดของโรงเรียนอย่างเหมาะสม ซึ่งโรงเรียน ทั้ง 3 ขนาด มีความเพียงพอในการได้รับจัดสรรงบประมาณในการผลิตสื่อ โดยสถานศึกษามี ความต้องการให้สำนักการศึกษาจัดสรรงบประมาณตามโครงการฯ ต่อไป และสถานศึกษาได้มี การรายงานผลการใช้งบประมาณ และมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการผลิตสื่อเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอนทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ 3. ผลการศึกษาแนว

ทางการพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมากคือ ด้านแนวทางการพัฒนา ด้านเครื่องมือ (Hardware) โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความต้องการ อุปกรณ์ที่สนับสนุนการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องฉาย LCD เป็นต้น ให้เพียงพอต่อการใช้สื่อในการจัดการเรียนรู้ด้านแนวทางการพัฒนาด้านเทคนิค/วิธีการ (Techniques/Methods) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการส่งเสริมครูให้มีเจตคติที่ดี และเห็นความจำเป็นในการนำเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ด้านแนวทางการพัฒนาด้านบุคลากร (Peopleware) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนที่ส่งเสริม/พัฒนาการเรียนรู้นักเรียนให้ดีขึ้น ด้านแนวทางการพัฒนาด้านวัสดุ (Software) ผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอนที่ออกแบบเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการคิดวิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา มากขึ้น สำหรับครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน พบว่า แนวทางการพัฒนาด้านเทคนิค/วิธีการ (Techniques/Methods) ครูผู้สอนมีความต้องการ พัฒนาด้านวิธีการสอนโดยนำเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนมาใช้เพื่อพัฒนานักเรียนในด้านความรู้ ทักษะ และกระบวนการคิด ด้านแนวทางการพัฒนาด้านบุคลากร (Peopleware) ครูผู้สอนมีความ ต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์ความสามารถ ความชำนาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน ด้านแนวทางการพัฒนาด้านวัสดุ (Software) ครูผู้สอนมีความต้องการสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียน การสอนที่มีความคงทน แข็งแรง ดูแลรักษาง่าย มีการออกแบบเพื่อให้นักเรียนเกิดทักษะการคิด วิเคราะห์การคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหา มากขึ้น และนำเสนอเนื้อหาที่น่าสนใจและทันสมัย เพิ่มขึ้น

3. ด้านการจัดการ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่องผู้บริหารมีการจัดการดำเนินการวางแผนการบริหาร การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กร ทั้งด้านการเงิน อาคารสถานที่ ความปลอดภัย กำหนด และจัดแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ภายในโรงเรียนให้กับบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล มีการบริหารจัดการจัดสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้น่าอยู่ เกิดการเรียนรู้ออกหลายด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการบริหารจัดการ ในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ และเหมาะสม ซึ่งมีความคล้ายกับผลการวิจัยของ มาไล ศรีเอี่ยม (ม.ป.ป., สื่อออนไลน์). ผลการวิจัยพบว่า ศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูในการจัดการศึกษา ครูที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน จำนวน 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมการเรียน 2) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียน 3) ด้านการบริการนักเรียน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับผู้ปกครอง มีความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ที่มีต่อการ จัดการศึกษาในกลุ่ม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัด สภาพแวดล้อมในโรงเรียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

4. ด้านผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่องผู้บริหารมีเป้าหมายหลักที่มุ่งความสำเร็จของผู้เรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน ที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำพาผู้ตามให้ก้าวไปข้างหน้า และสร้างความร่วมมือให้ทุกคนสามารถบรรลุเป้าหมายสู่ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชญ์ คำนิล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหาร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจ นโยบายเป้าหมายวัตถุประสงค์และกลยุทธ์การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษารองลงมาคือเปิดโอกาสให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบได้เสมอเพื่อให้คำปรึกษาและผู้บริหารมีความซื่อสัตย์จงรักภักดีต่อหน่วยงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารพบว่าภาพรวมผู้บริหารและผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายพบว่ามีความทางทั้งหมด 15 แนวทาง

5. ด้านการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ในเรื่อง ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายสถานศึกษา ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกำกับดูแลและสนับสนุนในการขับเคลื่อนสถานศึกษา และผู้บริหารควรมีกระบวนการถ่ายทอด ข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ให้เกิดความการประสานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชุมชน และสังคม ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ได้กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย นักการสื่อสาร (Communicator) ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่การสื่อสารโดยการ แบ่งปันข้อมูลผ่านหลายสื่อเท่านั้น แต่ยังเป็นผู้ฟังที่มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่กลุ่มผู้บริหารต้องเป็น ผู้สื่อสารที่มีประสิทธิภาพกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด และนักสร้างชุมชน (Builds Community) ในที่นี้ หมายถึง การประสานเชื่อมโยงต่อกันกับคนที่ เหมาะสมตัวอย่างเช่น วิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้นเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วยซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรสา มาสิงห์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการศึกษาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากมากมี 2 ทักษะคือทักษะการสื่อสาร และทักษะการจูงใจ นอกจากนี้ผลการศึกษาค้นคว้าความต้องการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความต้องการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจมากที่สุดเป็นสองอันดับแรกผู้วิจัยจึงนำทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจมาศึกษาหาแนวทางการพัฒนา 2. การสร้างแนวทางการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความโดดเด่นเป็นที่ยอมรับเรื่องทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่พัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจโดยการฝึกฝนด้วยตนเอง พฤติกรรมทั้ง 2 ทักษะพบว่ารายการพฤติกรรมที่แสดงทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความมีประโยชน์ในระดับมากที่สุดและมีข้อเสนอแนะให้ตัดรายการพฤติกรรมที่แสดงพฤติกรรมทักษะการสื่อสารออก 1 รายการเนื่องจากเป็นรายการพฤติกรรมที่แสดงทักษะอื่นมากกว่าทักษะการสื่อสารดังนั้นแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจึงใช้วิธีการพัฒนาด้วยตนเองโดยใช้พฤติกรรมทักษะการสื่อสาร 23 รายการและทักษะการจูงใจ 23 รายการซึ่งผู้วิจัยได้จัดทำแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจเป็นรูปเล่ม 3. ผลการประเมินแนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาจากการให้ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 15 ใช้แนวทางการพัฒนาทักษะการสื่อสารและทักษะการจูงใจแล้วประเมินความเป็นไปได้ความเหมาะสมและความมีประโยชน์

6. ด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากในเรื่องผู้บริหาร มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนและบุคลากรกล้า คิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์ และผู้บริหารมีทักษะในการวิเคราะห์สังเคราะห์ ควบคุมไปกับการแก้ปัญหาที่มีเหตุผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร มีทักษะกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ อย่างมีเหตุผล และสามารถแก้ไขปัญหาเชิงสร้างสรรค์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คณิงนิษฐ์ กิจวิธิ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อ

พิจารณาเป็นรายด้านด้านความซื่อสัตย์และคุณธรรมด้านความมุ่งมั่นและพากเพียรมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากที่สุดด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์และด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีมีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษาต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกันยกเว้นข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์คือมีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมและข้อ 4 ในด้านการสื่อสารและการใช้เทคโนโลยีคือมีความสามารถนำประชาชน / ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการดำเนินงาน 3) ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดต่างก็มีคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยรวมรายด้านและรายข้อไม่แตกต่างกันยกเว้นข้อ 3 ในด้านการเป็นนักคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ คือมีความสามารถในการนำความคิดที่สร้างสรรค์ไปสู่การสร้างและพัฒนาวัตกรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุน สื่ออุปกรณ์การจัดการเรียนรู้ให้ทันสมัย และจัดกิจกรรมการจัดการจัดการส่งเสริมผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 เพราะผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี และด้านการจัดการ ควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อพัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ผู้บริหารควรมีทักษะในการคิดวิเคราะห์ ควบคู่ไปกับการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีเหตุผล เพราะผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดรองลงมา ด้านด้านการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ ดังนั้นควรส่งเสริมด้านการคิดสร้างสรรค์ให้บังเกิดสิ่งที่เป็นไปได้ และต้องมีความสามารถในการจัดระบบความคิดให้เชื่อมโยง มองถึงองค์รวมของปัญหาทั้งหมด นอกจากการคิดอย่างมีระบบแล้ว ยังต้องรู้จักวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้ชัดเจน มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการดำเนินงาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ใหม่ในการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21

2. ควรมีการวิจัยเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในรูปแบบอื่น ๆ เช่น ด้านทักษะ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อพัฒนาความสามารถในด้านภาวะผู้นำ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ณาอย่างยิ่งจาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษา พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งคณะครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

- คณิณนิตย์ กิจวิจิ. (2561). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
พระนครศรีอยุธยา เขต 1. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า*. ปีที่ 5(1), 33-40.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (ผู้บรรยาย). (28 กรกฎาคม 2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. *การประชุม
วิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ครั้งที่ 1.การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน:
ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21*. (หน้า 301-313) กภาพสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- พิชญา ดำนิล. (2558). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะศิลปศึกษาและห้องเรียนเครือข่ายสถาบันบัณฑิต
พัฒนศิลป์. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*. ปีที่ 10(1), 240-248.
- มาไล ศรีเอี่ยม. (ม.ป.ป.). *ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเครือข่าย ที่ 44(6) สังกัด
สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร*. สืบค้นเมื่อ 10 กันยายน 2562 จาก [http://www.edu-
journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510630397_is-bkk7-sec4-0002.pdf](http://www.edu-journal.ru.ac.th/AbstractPdf/2560-2-1_1510630397_is-bkk7-sec4-0002.pdf)
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2556). *กระบวนการทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีทัศน์ต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ:
หจก.ทิพย์วิสุทธิ์.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏพิบูลสงคราม*. ปีที่ 7(1), 1-7.
- สำนักการศึกษา. (2559). *แนวทางการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนในโรงเรียนสังกัด กรุงเทพ
มหานคร. (กลุ่มงานวิจัย พัฒนาสื่อและเทคโนโลยี กองเทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน)*. กรุงเทพฯ:
สำนักการศึกษา.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *หลักสูตรแกนกลาง
การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย
จำกัด.
- อัศนีย์ สุกใจ. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารวิจัยพุทธศาสตร์*. ปีที่ 3(1), 23-37.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2559). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. สืบค้น 4
กันยายน 2562. จาก <https://www.trueplookpanya.com>.
- อรสา มาสิงห์. (2560). *การพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
นครราชสีมา*.

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1

The Study of Creative Leadership of School Administrators Under The Office of Nan Educational Service Area Office 1

พิมพ์ธนพร นันพิวงค์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Pimtanaporn Nunpiwong^{1*} and Sunthorn Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 จำนวน 297 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครชี และมอร์แกน การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่ม นำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) การเปรียบเทียบรายคู่ของ Scheffe's

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ระดับมากที่สุด และด้านความยืดหยุ่น ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ระดับมาก และด้านจินตนาการ ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Pimtanaporn38@gmail.com



ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านจินตนาการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

Abstract

The purpose of this research was (1) to study the creative leadership of school administrators. Under the Office of Nan Educational Service Area 1 (2) to compare creative leadership of school administrators Under the Office of Nan Educational Service Area 1, according to the opinions of personnel classified by work experience The samples used in the study were school administrators and teachers in educational institutions. Under the Office of Nan Educational Service Area 1, consisting of 297 people, by specifying the size of the sample by opening the Crazy and Morgan tables. Stratified sampling By using the position as a random layer The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation and One Way ANOVA. Scheffe's pair comparison

The results of the research showed that

1. Creative Leadership of School Administrators Under the Office of Nan Educational Service Area 1, the overall leadership styles of 5 school administrators were at a high level. When considering the creative leadership of school administrators in each aspect, it was found that the creative leadership of school administrators Were at the highest level in 2 aspects and in the high level of 3 aspects. The aspect with the highest mean was vision. Highest level And the flexibility The highest level followed by the motivation at the high level and the imagination level at the highest level, while the lowest mean was problem solving at the high level.

2. A Comparison of Creative Leadership Differences among School Administrators Under the Office of Nan Educational Service Area 1, according to the opinions of personnel classified by work experience Personnel with different work experiences have different opinions towards creative leadership of school administrators. Under the Nan Educational Service Area Office, Area 1, with the statistically significance at 0.05In terms of vision Flexibility Problem solving And motivation And found that personnel with different work experience have different opinions on creative leadership of school administrators. Under the Office of Nan Educational Service Area 1, there was no significant difference at the 0.05 level of significance.

Keywords: Creative leadership

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่ การศึกษา ให้มีคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่ การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและ

มาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ ที่ระบุไว้ข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ประกอบด้วยสถานศึกษาในพื้นที่ 8 อำเภอ คือ อำเภอเมืองน่าน อำเภอเวียงสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น อำเภอบ้านหลวง อำเภอแม่จริม อำเภอสันติสุข และอำเภอภูเพียง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ปี 2562-2564 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1, 2562)

Harris (2009) ผู้อำนวยการสำนักวิจัย ณ University of Warwick ได้สรุปแนวคิดสาระสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ไว้ในบทความ ในหัวข้อ “Creative Leadership Developing Future Leaders” ระบุว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการติดต่อประสานงาน (Connecting) กับบุคคลที่มีความคิดเห็นตรงกัน และกับบุคคลที่มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน (Different) เพื่อจะมีโอกาสได้เรียนรู้ร่วมกัน อย่างไรก็ตามผลลัพธ์ (Result) ที่ได้อาจจะไม่ใช่ความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน แต่อาจจะมาจากความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน ความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันเชิงสร้างสรรค์อันจะนำไปสู่การคิดเชิงสร้างสรรค์ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่เรื่องง่าย ๆ แต่ก็จำเป็นต้องเปลี่ยนความคิดเดิม ๆ และเผชิญกับการสร้างความเชื่อมั่นของแนวทางวิธีการใหม่ ๆ ที่จะสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งมีคุณลักษณะเหมือนกับภาวะผู้นำแบบให้บริการ (Servant Leadership) โดยภาระงานหลักของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การประสานงานบุคคล (Connect) ที่มาจากความคิดเห็นตรงกันและความคิดเห็นที่แตกต่างกัน เพื่อพัฒนาสมรรถนะและความสามารถต่าง ๆ ของบุคคลภายในองค์กรให้เกิดความสร้างสรรค์ในทุกสถานที่ ทุกระดับ โดยปราศจากการยึดมั่นถือมั่น (Leadership Without Ego) โดยทั่วไปแล้วภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแนวทางด้านวิธีการใหม่ ๆ ขององค์กรและความท้าทาย (Challenging) ที่สลับซับซ้อนมากกว่าการคงสภาพที่เป็นอยู่แบบเดิม (Status Quo) (อังกษิโน กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2555) โลกและสังคมได้เปลี่ยนไปแล้วเรามีความจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยนกระแสการศึกษาใหม่ เพื่อให้การศึกษาเป็นเครื่องมือของการสร้างและสร้างอย่างสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลผลิตในทางสร้างสรรค์เป็นผลผลิตใหม่ ๆ ที่เกิดจากความคิด สติปัญญา ผู้บริหารการศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อย่างมีความรับผิดชอบตลอดเวลา และที่สำคัญจะต้องเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ ทั้งด้านผลผลิตและผลสัมฤทธิ์ของงาน (ไพฑูริย์ สีนลารัตน์, 2553) ผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะแสดงออกซึ่งการมีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการปรับตัวมีความเข้าใจในตัวผู้ร่วมงานและสภาวะแวดล้อม เป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลาที่มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อสิ่งมีชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่าและศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางด้านความคิดและการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์และจิตวิญญาณ (นเรศ บุญช่วย, 2553)

ดังนั้น ในส่วนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ถือว่าเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และมีวิสัยทัศน์ว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐาน สืบสานวัฒนธรรมประเพณีวิถีคนขอนแก่น อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมและน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน” (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1, 2562) ซึ่งวิสัยทัศน์ดังกล่าวจะเป็นจริงได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเช่น ภาวะผู้นำทางการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำทีม ภาวะผู้นำทางการศึกษา และที่สำคัญคือภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน 4 ปี (2559–2562) ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยมีการจัดโครงการเสริมสร้างศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พร้อมต่อการเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศ และมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาสู่ระดับสากล ผู้บริหารสถานศึกษานับว่ามีความสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำจะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหาร ที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร และเป็นปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ “ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์” เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหาร การกระตุ้นหรือจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาความสามารถและศักยภาพในการทำงาน โดยการนำผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความรู้ แนวทาง เทคนิคหรือวิธีการแบบใหม่ เพื่อส่งเสริม กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้พัฒนาความสามารถและพัฒนาศักยภาพให้เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรจากการศึกษาผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านความยืดหยุ่น 3) ด้านจินตนาการ 4) ด้านการแก้ปัญหา 5) ด้านแรงจูงใจ

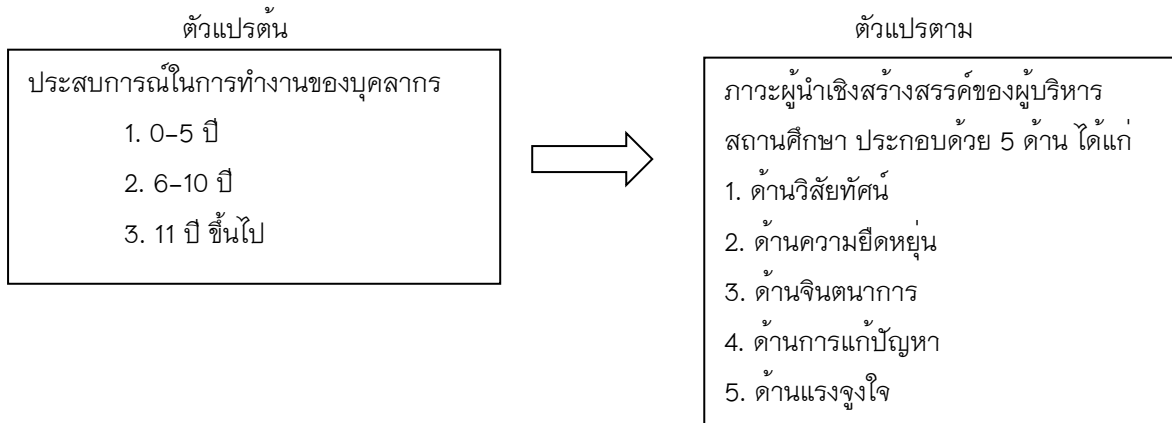
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ส่งเสริม ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ซึ่งมีการสรุปกรอบแนวคิดไว้ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 รวมทั้งสิ้นจำนวน 1335 คน และกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำนวน 297 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นโดยใช้ตำแหน่งเป็นชั้นในการสุ่ม

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ, ตำแหน่ง, ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 35 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านวิสัยทัศน์ 2. ด้านความยืดหยุ่น 3. ด้านจินตนาการ 4. ด้านการแก้ปัญหา และ 5. ด้านแรงจูงใจ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือดังนี้

- ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

2. นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของการศึกษา เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน คือ

4.1. ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2. ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3. นายกันต์กฤษ ไชยโพธิ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกิวน้ำ

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 2 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.97

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตาม ขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตัวเองจำนวน 297 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา 297 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาจากการเก็บข้อมูล มาตรวจนับและหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นาน เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับตามภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 (n = 297)

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน	(\bar{X})	S.D.	ระดับ
1.	ด้านวิสัยทัศน์	4.51	0.51	มากที่สุด
2.	ด้านความยืดหยุ่น	4.51	0.52	มากที่สุด
3.	ด้านจินตนาการ	4.41	0.48	มาก
4.	ด้านการแก้ปัญหา	4.38	0.53	มาก
5.	ด้านแรงจูงใจ	4.49	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย		4.46	0.45	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 3 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ระดับมากที่สุด และด้านความยืดหยุ่น ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านแรงจูงใจ ระดับมาก และด้านจินตนาการ ระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการแก้ปัญหา ระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 5 ด้าน ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 297)

รายการ		ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	1.968	2	.984	3.811	.023*
	ภายในกลุ่ม	75.915	294	.258		
	รวม	77.883	296			
2. ด้านความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	1.945	2	.972	3.711	.026*
	ภายในกลุ่ม	77.025	294	.262		
	รวม	78.970	296			
3. ด้านจินตนาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.114	2	.557	2.391	.093
	ภายในกลุ่ม	68.506	294	.233		
	รวม	69.620	296			

ตาราง 2 (ต่อ)

รายการ		ss	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการแก้ปัญหา	ระหว่างกลุ่ม	2.726	2	1.363	4.955	.008*
	ภายในกลุ่ม	80.875	294	.275		
	รวม	83.602	296			
5. ด้านแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	2.020	2	1.010	3.878	.022*
	ภายในกลุ่ม	76.573	294	.260		
	รวม	78.593	296			

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านวิสัยทัศน์ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ และพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านจินตนาการ จึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's)

ตาราง 3 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 297)

ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร	0 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0 – 5 ปี	-	0.023*	0.129
6 – 10 ปี		-	0.390
11 ปีขึ้นไป			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 0 – 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านวิสัยทัศน์ แตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 6 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 4 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ด้านความยืดหยุ่น ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 297)

ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร	0 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0 – 5 ปี	-	0.678	0.544
6 – 10 ปี		-	0.029*
11 ปีขึ้นไป			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านความยืดหยุ่นแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 5 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ่ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านการแก้ปัญหา ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 297)

ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร	0 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0 – 5 ปี	-	0.968	0.070*
6 – 10 ปี		-	0.036*
11 ปีขึ้นไป			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 5 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 0 – 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านการแก้ปัญหา แตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านการแก้ปัญหา แตกต่างกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

ตาราง 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการเชฟเฟ้ (Scheffe's) ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านแรงจูงใจ ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน (n = 297)

ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร	0 – 5 ปี	6 – 10 ปี	11 ปีขึ้นไป
0 – 5 ปี	-	0.242	0.965
6 – 10 ปี		-	0.023*
11 ปีขึ้นไป			-

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 6 พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในด้านแรงจูงใจแตกต่างกันกับประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากร 11 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นพบว่าไม่แตกต่าง

สรุปผลและอภิปรายผล

อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการระบุนโยบายที่ชัดเจน (อัตลักษณ์) ที่มุ่งสู่คุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญและสอดคล้องกับนโยบายของเขตพื้นที่การศึกษา ผู้บริหารมีการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทสถานศึกษาเพื่อกำหนดภาพแห่งความสำเร็จในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสามารถสร้างความตระหนักและสื่อสารวิสัยทัศน์ให้ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจ นำสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมและเห็นคุณค่าของวิสัยทัศน์ ผู้บริหารดำเนินงานตามกลยุทธ์ของสถานศึกษาที่วางไว้ และผู้บริหารมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการบริหาร และผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไข ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น และด้านมีจิตนาการ ตามลำดับ ส่วนด้านมีวิสัยทัศน์ระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ เสวยงคะ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ พบว่า จากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารพบว่า ด้านมีวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของครูและข้อเสนอแนะจากบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาและเป็นแนวทางในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความยืดหยุ่นในการคิดและสนับสนุนในการปฏิบัติงานของครู ผู้บริหารมีความเป็นกันเองและเรียนรู้ร่วมกันในการทำงานกับบุคลากร ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปจากเดิมโดยปรับเปลี่ยนแผนงานตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติ์กาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความยืดหยุ่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ โปตาพล (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากโดยมีระดับความยืดหยุ่นอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมองประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต ผู้บริหารมีการวางแผนการทำงานจากการประเมินสถานการณ์และแนวโน้มความเป็นไปได้ ระดับมาก ผู้บริหารมีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร มีความฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้บริหารมีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเหมาะสม ผู้บริหารสามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร ผู้บริหารส่งเสริมการศึกษาคุณค่าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ เสยยงคะ (2556) ได้ศึกษาการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 385 คน พบว่า จากการสร้างและพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารพบว่ามี ด้านมีจินตนาการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย ดวงแข ขำนอก (2559) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ด้านจินตนาการ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัย จักรกฤษณ์ โปตาพล และคณะ(2557, สื่อออนไลน์) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบล มีระดับการแสดงออกภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากโดยมีระดับการมีจินตนาการอยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่คับขันเร่งด่วนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการบริหารโรงเรียนได้อย่างหลากหลาย ผู้บริหารจัดลำดับความสำคัญของปัญหาและจัดการกับปัญหาตามลำดับความสำคัญก่อน-หลัง ผู้บริหารนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ ใช้แก้ปัญหาในสถานการณ์ปัจจุบันหรือปัญหาใหม่ ผู้บริหารมีการสรุปผลการแก้ปัญหาให้เป็นปัจจุบัน ผู้บริหารมีทักษะกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่รอบคอบบนพื้นฐานเหตุและผล สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ผู้บริหารดำเนินการตามแผนงาน รูปแบบและขั้นตอนการแก้ปัญหาที่วางไว้ ระดับมาก ผู้บริหารวางแผนกำหนดรูปแบบขั้นตอนการแก้ปัญหาที่ชัดเจน และผู้บริหารเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยสามารถนำมาคาดคะเนปัญหาได้ถูกต้องชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 พบว่า ด้านการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ผู้บริหารมีการกระตุ้นกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อมีความสุขในการทำงาน ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ต่อการพัฒนาเทคนิคและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ของบุคลากรอยู่เสมอ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความคิดใหม่ๆอยู่เสมอ ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตลอดเวลา และผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อตระหนักถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2556) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาอยู่ในระดับมาก คือ แรงจูงใจภายใน สอดคล้องกับ รอชียะห์ ลาเต๊ะ (2560) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี คือ ด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านแรงจูงใจ ระดับมากที่สุด

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ตามความคิดเห็นของบุคลากรจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านวิสัยทัศน์ ด้านความยืดหยุ่น ด้านการแก้ปัญหา และด้านแรงจูงใจ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนดทิศทาง เป้าหมาย หรือการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย ความมุ่งหวังหรือประสงค์จะเป็น หรือจะมีในอนาคตขององค์กร การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการเปิดใจกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ สามารถปรับเปลี่ยน แนวความคิดและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างสร้างสรรค์โดยการคิดหาคำตอบด้วยการเปิดกว้างรับความคิดเห็นใหม่ๆ อย่างอิสระ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความยืดหยุ่นในการคิดและการทำงาน ความสามารถของผู้บริหารที่มีทักษะกระบวนการคิด โดยอาศัยสติปัญญา ความคิดและประสบการณ์เดิมทั้งทางตรงและทางอ้อมมาเป็น พื้นฐานในการคิดแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลาย เหมาะสมและถูกต้อง สร้างความร่วมมือกับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมกันแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อนำมาคิดพิจารณาแก้ปัญหาอย่างตรงจุดและสร้างสรรค์ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 ไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในด้านจินตนาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความสามารถในการบริหาร มีความฉลาด ไหวพริบดี คิดอย่างมีระบบ เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการบริหาร มองประโยชน์ของโอกาสที่เกิดขึ้น นำไปสู่ความสำเร็จในอนาคต มีการวางแผนการทำงาน จากการประเมิน

สถานการณ์ และแนวโน้มความเป็นไปได้ ส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยได้อย่างชำนาญ สามารถบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลายโดยอาศัยการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ มีวิธีการแก้ปัญหาที่หลากหลายและเหมาะสม และ มีความรอบรู้ ความเข้าใจ วิเคราะห์ระบบต่าง ๆ และนำไปปฏิบัติเพื่อพัฒนาโรงเรียนได้อย่างมีคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กาญจนา ตีลา (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามขนาด ของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของนัยนา ชนาฤทธิ์ (2556) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูและผู้บริหารต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 5 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ด้านการแก้ปัญหา ผู้บริหารควรมีทักษะกระบวนการคิดและการตัดสินใจที่รอบคอบบนพื้นฐานเหตุและผล สามารถตัดสินใจในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ผู้บริหารควรมีความเข้าใจสถานการณ์ที่เกิดขึ้นโดยสามารถ นำมาคาดคะเนปัญหาได้ถูกต้องชัดเจน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาในการบริหารโรงเรียนได้อย่างหลากหลายเพื่อคิด แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างหลากหลายเหมาะสมและถูกต้อง ผู้บริหารควรมีการสรุปผลการแก้ปัญหาให้เป็นปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ดร.วัชระ จตุพร และนายกัณฑ์ฤช ไชโยพิธิ ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาน่าน เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดีในการเก็บข้อมูล ขอขอบพระคุณคุณพ่อคุณแม่ สมาชิกทุกคนในครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไป ด้วยดี ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีมาจากวิจัยฉบับนี้ ขออ้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล พระมหาสาคร ภัคตินอกและพระมหาสมัย ผาสุกโก. (2557). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2562 จาก <http://www.mbuslc.ac.th/>.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- นเรศ บุญช่วย. (2553). แผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- นัยนา ชนาฤทธิ์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มณฑาทิพย์ เสยยงคะ. (2556). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา อิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ เขต 1. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2562-2564 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำนาจ เขต 1.



การศึกษาสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

A Study of The States of The Senior Scout Administration of Schools Under The Office of Secondary Educational Service Area 36

ลั่นนัพัฒน์ บัญชานิตยกาล^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Lanpat Banchanittayakan^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิตามลูกเสือ ตำแหน่งทางลูกเสือ ประสบการณ์ในการทำงานด้านลูกเสือ และขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูที่ทำหน้าที่บริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียน จำนวน 148 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .99 สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test Independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ผลการศึกษาพบว่า

1. สภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิต่างกัน มีสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยรวมไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานลูกเสือ ที่มีตำแหน่งทางลูกเสือต่างกัน มีสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : pp_peng24@hotmail.com



4. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานลูกเสือที่มีประสบการณ์การทำงานทางลูกเสือต่างกัน มีสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตาม ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

5. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารงานลูกเสือ ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีสภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: การบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่

Abstract

These objectives of independent Study are study the state of senior scout administration in schools under the Office of Secondary Educational Service Area 36 and to compare the efficiency of the general senior scout administration of schools under the Office of Educational Service Area 36 . Classified by Scout Qualification, Scout position, Scout work experience And school size .A sample was selected from 148 administrators and teachers manage the senior scouts in schools, all selected by Stratified sampling. The study instrument was the 5 –level scale questionnaire form the most to the least . The reliability value at 0.92. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t–test and One–way Analysis of Variance. The result of study was found.

1. The state of the scout administration of the schools under the Office of Secondary Educational Service Area 36 were at a high level.

2. In comparing the opinion of the opinion of the administrators with different scout qualifications on the states of senior scout administration in schools were not different. When considering in each aspect, administrators with different scout qualifications in had different opinions on Scout administration conditions Supervision, monitoring and evaluation There are statistically significant differences at the .05 level.

3. In comparing the opinion of the administrators with different Scout position on the states of senior scout administration in schools were not different at the significant level of .05

4. In comparing the opinion of the administrators with different Scout work experience on the states of senior scout administration in schools were not different at the significant level of .05

5. In comparing the opinion of the administrators working in different school sizes on the states of senior scout administration in schools were not different at the significant level of .05

Keywords: senior scout administration, senior scout

บทนำ

จุดเน้นการพัฒนาคนที่สำคัญในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ข้อหนึ่งคือการหล่อหลอมให้คนไทยมีค่านิยมตามบรรพตฐานที่ดีทางสังคม คนไทยในทุกช่วงวัยเป็นคนดี มีสุขภาวะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย มีจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมส่วนรวม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2559, หน้า 15) การจัดการศึกษาจึงต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542, หน้า 3)

กระบวนการลูกเสือ เป็นกระบวนการพัฒนาเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อฝึกอบรม ให้การศึกษาและพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองดี โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา ทั้งนี้เป็นไปตามความมุ่งประสงค์ หลักการ และวิธีการซึ่งลูกเสือโลกได้กำหนดไว้ ปัจจุบันกระบวนการลูกเสือถือเป็นกระบวนการทางการศึกษาส่วนหนึ่ง ซึ่งมุ่งพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลทั้งทางสมอง ร่างกาย จิตใจ และศีลธรรม เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีความประพฤติดีงาม ไม่กระทำตนให้เป็นปัญหาต่อสังคม และดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งมีอุดมการณ์อยู่ที่การปฏิบัติตามคำปฏิญาณ และกฎของลูกเสือ มีองค์ประกอบสำคัญของการลูกเสือคือ ผู้บังคับบัญชา, ลูกเสือ, จุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์, กิจกรรม, การบริหารงาน และวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ ตามมาตรา 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาลูกเสือทั้งทางกาย จิตใจและศีลธรรมให้เป็นพลเมืองดี มีความรับผิดชอบ ช่วยสร้างสรรค์สังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า เพื่อความสงบสุขและความมั่นคงของประเทศชาติ จากจุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ ของคณะลูกเสือแห่งชาติและหลักการสำคัญของลูกเสื่อดังกล่าว นับว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี (พระราชบัญญัติลูกเสือ, 2551, หน้า 2)

พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราชพระราชนานในพิธีเปิดงานชุมนุมลูกเสือแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ณ จังหวัดชลบุรี เมื่อปี พ.ศ.2511ตรัสว่า “การลูกเสือมีส่วนสำคัญยิ่งในการ สร้างความ มั่นคงของบ้านเมืองเพราะเป็นงานที่มุ่งจะสร้างคนให้ดีและสร้างสังคมให้เรียบร้อยเป็นปึกแผ่น การฝึกหัดอบรมตามแบบอย่างอันถูกต้อง ครบถ้วนของลูกเสือนั้นเป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ในการที่จะทำให้เยาวชนมีความเข้มแข็ง ซื่อสัตย์ สุจริต มีความรู้ รู้จักใช้ความรู้ มีความคิด และมีวินัยที่ดี สามารถเป็นที่พึ่งของตนเองและของผู้อื่นได้โดยแท้จริง ผู้ใดก็ตามที่หมิ่นหาเอาริธีการของลูกเสือ ไปใช้ในกิจการงานอื่น ๆ ย่อมจะได้ประโยชน์อย่างกว้างขวางออกไปด้วยกันทั้งนั้น เพราะการงานต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพ”

ในการประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2560 นายกรัฐมนตรีมีข้อสั่งการ ให้ กระทรวงศึกษาธิการ ส่งเสริมให้ทุกโรงเรียนให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนวิชาลูกเสือ เนตรนารี รวมทั้งพิจารณาแนวทางการสนับสนุนเครื่องแบบลูกเสือและเนตรนารีสำหรับนักเรียนที่มีปัญหายากจนด้วย ซึ่งหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินกิจกรรมลูกเสือ คือ สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อให้การดำเนินงานยกระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา มีแผนงาน มาตรการและแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือของสถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม มีคุณภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ชัดเจน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงมีมาตรการและแนวทางในการดำเนินการ โดยให้สถานศึกษาทุกแห่งถือว่า กิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ เป็นกิจกรรมหลักในการพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จัดให้มีกิจกรรมการปฏิบัติจริงตาม

อุดมการณ์และหลักการของลูกเสือเนตรนารียุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ โดยเฉพาะกิจกรรมที่ส่งเสริม ความจงรักภักดี ต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ประชาธิปไตย ความสามัคคีปรองดอง การเสริมสร้างทักษะชีวิต คุณธรรม จริยธรรม และบำเพ็ญประโยชน์ จัดระบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและบำเพ็ญประโยชน์และจัดสรรงบประมาณจากเงินอุดหนุน เงินบริจาคและเงินสมทบอื่น ๆ พร้อมทั้งจัดหาสื่อ อุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อดำเนินกิจกรรม ให้ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารศึกษาทุกคน ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือ ขั้นความรู้ขั้นสูง และได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการฝึกอบรมและมีวุฒิทางลูกเสือกำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และสนับสนุนส่งเสริมให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรทางการลูกเสือ และลูกเสือ เนตรนารี (สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 23 มีนาคม 2560)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการตามมาตรการเพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา โดยสถานศึกษาต้องกำหนดนโยบายแนวทางในการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาด และผู้นำเพื่อประโยชน์ ให้สอดคล้องกับนโยบาย ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริม สนับสนุน สร้างความตระหนักในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ให้แก่ ครู บุคลากร ในสถานศึกษา จัดทำโครงสร้าง ข้อมูลสารสนเทศการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา ให้เป็นปัจจุบัน อย่างถูกต้อง และทันสมัย การจัดตั้งกลุ่มกองลูกเสือ และแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ให้ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน จัดทำแผนงานในการดำเนินงานทางลูกเสือ เนตรนารี จัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานให้เหมาะสม และจัดระบบการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือเนตรนารี โดยให้มีแผนการนิเทศ เครื่องมือ และกำหนดผู้นิเทศ ไว้อย่างชัดเจนและจัดทำรายงานประจำปีต่อผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามลำดับ

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อให้ทราบถึงสภาพของการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัด อันจะเป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาจุดเด่น และปรับปรุงแก้ไขจุดด้อยของการบริหารงานลูกเสือ ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความต่อเนื่องและยั่งยืน เพื่อให้กิจกรรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิทางลูกเสือ ตำแหน่งทางลูกเสือ ประสบการณ์ในการทำงานด้านลูกเสือ และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น

คุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ

- วุฒิทางลูกเสือ
- ตำแหน่งทางลูกเสือ
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- ขนาดโรงเรียน



ตัวแปรตาม

การบริหารงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษา 5 ด้าน

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการบริหารจัดการองค์กร
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน
5. ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล

สมมุติฐานการวิจัย

- 1.สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิทางลูกเสือ มีความแตกต่างกัน
- 2.สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือ มีความแตกต่างกัน
- 3.สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน
- 4.สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 59 โรงเรียน ทั้งหมดจำนวน 236 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and morgan) กลุ่มตัวอย่างรวม 148 คน ซึ่งมีการกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง ดังตาราง

ตาราง แสดงสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่าง (ผู้บริหารและครูผู้สอนกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษาแบ่งตามกลุ่มสหวิทยาเขต)

สหวิทยาเขต	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
สหวิทยาเขตริมกก	44	26
เขตเบญจมิตร	44	26
สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย	32	22
สหวิทยาเขตอิงโขง	44	26
สหวิทยาเขตภูกามยาว	36	24
สหวิทยาเขตภูลังกา	36	24
รวม	236	148

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ เกี่ยวกับความสามารถในการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยโครงสร้างของแบบสอบถามแบ่งออกเป็นสองตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามซึ่งสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ได้แก่ วุฒิต่างลูกเสือ ตำแหน่งทางลูกเสือ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนเป็นแบบตรวจสอบรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามที่สำนักงานลูกเสือแห่งชาติกำหนด ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการบริหารจัดการองค์กร 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน 5) ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ และการคำนวณหาค่าร้อยละ

ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานลูกเสือในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามวุฒิต่างลูกเสือ, ตำแหน่งทางลูกเสือ, ประสบการณ์ทำงาน และขนาดของโรงเรียน วิเคราะห์โดยใช้ ANOVA (One-way analysis of Variances) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำให้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 148 ชุด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สภาพการบริหารงานลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ ด้านการวางแผน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล

1.1 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการวางแผน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมลูกเสือที่กำหนดตามปฏิทินการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การกำหนดบทบาทและหน้าที่ของครูที่ปรึกษากิจกรรมลูกเสือ มีความชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือประชาสัมพันธ์เผยแพร่ต่อชุมชน

1.2 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหารจัดการองค์กร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือ และผู้บังคับบัญชาลูกเสือ ตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ รองลงมา คือ การจัดให้มีสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมและวิธีการทางลูกเสือมีความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนากิจการลูกเสือ เชิญชวนเครือข่ายทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือ

1.3 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการจัดบุคลากรในการสอนกิจกรรมลูกเสือเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ได้เติมตามศักยภาพ รองลงมา คือ มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีหน้าที่จัดกิจกรรมลูกเสือมีการทำงานเป็นทีม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษให้กับผู้กำกับลูกเสือที่มีผลงานด้านกิจกรรมลูกเสือ

1.4 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดกิจกรรมเดินทางไกลและอยู่ค่ายพักแรมตามวัตถุประสงค์ และวิธีการทางลูกเสือ รองลงมา คือ การฝึกอบรมลูกเสือให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการบำเพ็ญประโยชน์ และร่วมกระทำกิจกรรม เกี่ยวกับงานของชาติ วัฒนธรรม ศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การฝึกอบรม และทดสอบเพื่อรับเครื่องหมายตามหลักสูตรและวิชาพิเศษ โดยให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความสนใจ

1.5 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดให้มีวัดและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือตามสภาพจริง รองลงมา คือ การประเมินกิจกรรมลูกเสือมีความถูกต้องตามแนวทางการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การจัดทำเอกสารหลักฐานรายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง

2. สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิทางลูกเสือ ตำแหน่งทางลูกเสือ ประสบการณ์ในการทำงานด้านลูกเสือ และขนาดโรงเรียน สรุปได้ดังนี้

2.1 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิทางลูกเสือ พบว่า ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามตำแหน่งทางลูกเสือ ในการบริหารงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในการบริหารงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.4 สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในการบริหารงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิทางลูกเสือ พบว่า ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียนโดยรวมไม่ต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือ ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล มีความแตกต่างกัน

2. สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่มีตำแหน่งทางลูกเสือต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานลูกเสือโรงเรียนในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. สภาพการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ของผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลผลการวิจัย

1. การบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิทางลูกเสือของผู้ตอบแบบสอบถามมีวุฒิทางลูกเสือส่วนใหญ่สูงกว่าวุฒิขั้นต่ำ มีประสบการณ์การทำงานด้านลูกเสือมากผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง

1.1 ด้านการวางแผน พบว่าการดำเนินงานตามแผนงานกิจกรรมลูกเสือที่กำหนดตามปฏิทินปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียนสามารถวางแผนการดำเนินงานที่มีความชัดเจน จึงนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ตรงตามวัตถุประสงค์ของคณะลูกเสือแห่งชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรสิทธิ์ กาฬมาตย์ (2553) ที่ได้ศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร พบว่าสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษา ด้านการวางแผน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บังคับบัญชาลูกเสือมีการกำหนดโครงสร้างขอบข่ายของการบริหารงานลูกเสือโรงเรียนภายในองค์กรมีความเหมาะสม

1.2 ด้านการบริหารจัดการองค์กร พบว่าการการจัดตั้งกลุ่มหรือกองลูกเสือ และผู้บังคับบัญชาลูกเสือตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานลูกเสือส่วนใหญ่มีความรู้ทางลูกเสือ ปฏิบัติตามข้อบังคับในการบริหารกิจกรรมลูกเสือ สอดคล้องกับงานวิจัยของของสุรชัย บุญรักษา (2552, หน้า 68) ที่ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ด้านการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน พบว่า ความถูกต้องตามขั้นตอนในการจัดตั้งกลุ่มกอง แต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ มีความชัดเจน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่าผู้บริหารมีการจัดบุคลากรในการสอนกิจกรรมลูกเสือเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ ได้เต็มตามศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือส่วนใหญ่ผ่านการฝึกอบรมผ่านวุฒิทางลูกเสือในขั้นต้นและมีเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนทุกกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา โยธาวิฑูรย์ (2555, หน้า 68) ได้ศึกษาความเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือต่อสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการจัดผู้กำกับลูกเสือเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนครบทุกกิจกรรมลูกเสือที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของสินธุ์ รัตนปัญญา (2549, หน้า 68) ที่ได้ศึกษาสภาพการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านการจัดบุคลากรที่มีวุฒิทางลูกเสือให้เป็นผู้ดำเนินการจัดกิจกรรมลูกเสือ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.4 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน พบว่าการจัดกิจกรรมเดินทางไกลและอยู่ค่ายพักแรมตามวัตถุประสงค์ และวิธีการทางลูกเสือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กิจกรรมการเข้าค่ายพักแรมลูกเสือเป็นกิจกรรมที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการตามข้อบังคับคณะลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการปกครอง หลักสูตรและวิชาพิเศษลูกเสือ พ.ศ. 2509 ข้อที่ 273 ว่าด้วย “การเดินทางไกลและแรมคืน ให้ผู้กำกับกลุ่มหรือผู้กำกับลูกเสือนำลูกเสือไปฝึกเดินทางไกลและแรมคืนในปีหนึ่งไม่น้อยกว่า หนึ่งครั้ง ครึ่งหนึ่งให้พักแรมอย่างน้อย 1 คืน สอดคล้องกับงานวิจัยของปาริชาติ เจริญรัตน์ (2554, หน้า 113) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวมการดำเนินงานด้านการจัดมวลกิจกรรมลูกเสืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ข้อที่มีระดับการดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ที่มีผลการศึกษาอยู่ในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โรงเรียนจัดให้มีการเดินทางไกลและอยู่ค่ายพักแรมเป็นประจำในทุกปี

1.5 ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล พบว่าผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักและทัศนคติที่ดีในการจัดกิจกรรมลูกเสือ ให้กับบุคลากรในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารงานลูกเสือเห็นความสำคัญในการจัดให้มีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริง ตามแนวทางการประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัญญา โยธาวิฑูรย์ (2555, หน้า

71) ที่ได้ศึกษาความเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือต่อสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือด้านการวัดผลและประเมินผล ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการวัดและประเมินผลกิจกรรมลูกเสือตามสภาพจริง เพราะสำนักงานคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ กำหนดให้วิธีการทางลูกเสือ คือ กุสโลบายสำคัญในการที่จะฝึกอบรมลูกเสือไปสู่จุดมุ่งหมายหรืออุดมการณ์ที่วางไว้ วิธีการนั้นคือ ระบบการศึกษาด้วยตนเองให้เป็นไปเพื่อสนองความต้องการของเด็ก ดังนั้นเมื่อนักเรียนได้เรียนรู้ด้วยการกระทำ จึงมีการวัดและประเมินผลตามสภาพจริงของแต่ละแห่ง

2. การเปรียบเทียบการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตาม วุฒิทางลูกเสือ ตำแหน่งทางลูกเสือ ประสบการณ์ในการทำงานด้านลูกเสือ และขนาดโรงเรียน สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีวุฒิทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ จากมาตรการและแนวทางการจัดกิจกรรมลูกเสือในสถานศึกษา ของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ระบุไว้ว่า ให้ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน ผ่านการฝึกอบรมบุคลากรทางการลูกเสือขั้นความรู้ขั้นสูง และได้รับเครื่องหมายวูดแบดจ์ และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาผ่านการฝึกอบรมและมีวุฒิทางลูกเสือ ผู้บริหารและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ส่วนใหญ่ มีวุฒิทางลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ประกอบกับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดในการจัดการฝึกอบรมผู้กำกับลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ให้กับบุคลากรที่ยังไม่มีวุฒิทางลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในทุกปี จึงทำให้ผู้บริหารงานลูกเสือในโรงเรียนมีความเข้าใจในการบริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา สุขพุย (2551, 142-143) ได้ศึกษากระบวนการการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่าครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เพราะครูที่รับผิดชอบกิจกรรมลูกเสือทั้งที่มีวุฒิ หรือไม่มีวุฒิลูกเสือ ส่วนมากผ่านการฝึกอบรมวิชาผู้กำกับลูกเสือ อย่างน้อย 1 ประเภท ส่วนใหญ่ทำงานด้านลูกเสือเป็นทีม ทำให้มีความเข้าใจในงานการมีส่วนร่วมของครูมีประสบการณ์ต่างกัน ทำให้เกิดผลดีในการบริหารงานลูกเสือ

2.2 ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีตำแหน่งทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารงานลูกเสือในตำแหน่ง ผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน รองผู้อำนวยการลูกเสือโรงเรียน ผู้กำกับกลุ่มลูกเสือโรงเรียน และรองผู้กำกับกลุ่มลูกเสือโรงเรียน ต้องมีวุฒิทางลูกเสือ W.B. ขึ้นไป ตามข้อบังคับคณะกรรมการบริหารลูกเสือแห่งชาติ ว่าด้วยการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาลูกเสือ พ.ศ. 2553 ซึ่งผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียนส่วนใหญ่มีวุฒิทางลูกเสือ W.B. ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในการการปฏิบัติงานลูกเสือที่ใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิชญ์ วงษ์ดวง (2558, 177) ที่ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานลูกเสือในสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ พบว่าเมื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานลูกเสือในสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ จำแนกตามตำแหน่งในภาพรวม มีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในสถานศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารงานลูกเสือที่มีประสบการณ์ทางลูกเสือต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานลูกเสือ มีกรอบการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้นในการบริหารงานลูกเสือในโรงเรียน ผู้บังคับบัญชาลูกเสือทุกคนที่ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บังคับบัญชาลูกเสือ จะเข้าใจในแนวทางในการปฏิบัติงานด้านลูกเสือเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าการเป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือมานาน หากขาดการฝึกอบรมทบทวนเพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ ประสบการณ์การทำงานด้านลูกเสือก็ไม่สามารถเป็นเครื่องยืนยันได้ว่า ผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามารถปฏิบัติงานด้านลูกเสือได้ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สามารถ นพดล เครือยา (2556, 136) ได้ศึกษาการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4 พบว่าประสบการณ์การทำงานด้านกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ของผู้บริหารและครูผู้สอน คือ ประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ 5-10 ปี และประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานลูกเสือโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และด้านหลักสูตรกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารงานลูกเสือที่ปฏิบัติงานทางลูกเสือในโรงเรียนที่ขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารงานลูกเสือโดยรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีมาตรการและแนวทางในการดำเนินการให้สถานศึกษาทุกแห่งถือว่า กิจกรรมลูกเสือ ในการพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน/ฝึกอบรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและผู้นำเพื่อประโยชน์ ตามหลักการที่กำหนดในหลักสูตร จัดระบบการบริหารกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี ยุวกาชาดและบำเพ็ญประโยชน์และจัดสรรงบประมาณจากเงินอุดหนุน เงินบริจาค และเงินสมทบอื่น ๆ พร้อมทั้งจัดหาสื่อ อุปกรณ์ให้พร้อมเพื่อดำเนินกิจกรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดา สุขพวย (2551, 140 – 141) ที่ได้ศึกษากระบวนการการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 พบว่าครูที่สังกัดในโรงเรียนขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน เพราะการจัดกิจกรรมลูกเสือได้ปฏิบัติตามแนวคิดของล้นเกล้าฯ รัชกาลที่ 6 ที่มีพระประสงค์ให้เป็นหลักสูตรลูกเสือในโรงเรียน ซึ่งสถานศึกษาทั่วประเทศปฏิบัติมาถึงปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารงานลูกเสือควรร่วมกับชุมชนในการการศึกษาสภาพความต้องการในการจัดกิจกรรมลูกเสือที่สอดคล้องกับสภาพบริบทของชุมชน และควรมีการสรุปและรายงานผลการจัดกิจกรรมลูกเสือเผยแพร่ต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารงานลูกเสือควรสร้างความเข้าใจร่วมกับชุมชนเข้ามีส่วนร่วมพัฒนากิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน ตลอดจนเชิญชวนเครือข่ายทุกฝ่ายให้เข้ามามีส่วนร่วมสนับสนุนทั้งทางด้านงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ฯลฯ ในการจัดกิจกรรมทางลูกเสือ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารงานลูกเสือควรเพิ่มเติมการฝึกอบรมหลักสูตรนายหมู่ลูกเสือให้กับผู้เรียนและแต่งตั้งลูกเสือที่ผ่านการอบรมเป็นผู้ช่วยผู้กำกับลูกเสือในโรงเรียน และควรมีการพิจารณาสร้างขวัญกำลังใจหรือดีความชอบ ให้กับผู้บังคับบัญชาลูกเสือที่มีผลงานด้านกิจกรรมลูกเสือตามสมควร
4. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารงานลูกเสือจึงควรมีการสนับสนุนการให้มีการสอบวิชาพิเศษลูกเสือให้กับผู้เรียนได้สามารถเลือกเรียนตามความสนใจ

5. ด้านการกำกับติดตามและประเมินผล ผู้บริหารงานลูกเสือควรสนับสนุนให้ผู้กำกับลูกเสือจัดทำเอกสารรายงานความก้าวหน้าเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงการจัดกิจกรรมลูกเสือครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. การศึกษาลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารงานลูกเสือโรงเรียน ในทัศนะของผู้กำกับลูกเสือ และลูกเสือในโรงเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณา และช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ ดร. ณัฐวุฒิ ลัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองและคณาจารย์ผู้ให้ความรู้จากมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณด้วยความเคารพ เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา นายจรูญ ไชยวงศ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 นายไชยณรงค์ ชุมคำ ผู้ทรงคุณวุฒิ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือ สนับสนุนการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาลูกเสือซึ่งเป็นคณะผู้บริหารและครูที่ทำหน้าที่บริหารงานลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถาม ให้ความคิดเห็นและรวบรวมข้อมูลจนทำให้ได้ข้อมูลครบถ้วนในทุกด้าน

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณแด่พระบิดาลูกเสือไทย พระประมุขลูกเสือไทย บิดา-มารดา ครอบครัว ตลอดจนจนครู-อาจารย์ ทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- นพดล เครือยา. (2556). การบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ปาริชาติ เจริญรัตน์. (2554). การดำเนินงานกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2551). วิธีทางสถิติสำหรับการวิจัย. คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา.116 (74 ก). หน้า 3.
- พระราชบัญญัติลูกเสือ พ.ศ. 2551. (4 มีนาคม 2551). ราชกิจจานุเบกษา. 125 (42 ก). หน้า 2.
- ศักดิ์ดา สุขพยุ. (2551). กระบวนการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สมพิชญ์ วงษ์ดวง. (2558). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานลูกเสือในสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สุรสิทธิ์ กาฬมาตย์. 2553. **การศึกษาสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือสามัญในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามุกดาหาร**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สัญญา โยธาดุช. (2555). **การศึกษาความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาลูกเสือต่อสภาพการบริหารกิจกรรมลูกเสือในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สินธุ์ รัตน์ปัญญา. (2549). **สภาพและปัญหาการจัดการเรียนการสอนกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาขอนแก่น เขต 5**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สุรีย์ บุญรักษา. (2552). **สภาพและปัญหาการบริหารกิจกรรมลูกเสือในโรงเรียนในสังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)**. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2553). **แนวทางการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (23 มีนาคม 2560). นร 0505/ว139. **ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี**

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา :กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

A Study of Academic Administration in Education: A Case Study of Chiang Rai Provincial Administrative Organization School

ชลนที กาศมณี^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Chonnatee Kadmanee^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน และ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 97 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือ แบบสอบถามโดยใช้มาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.925 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้าน ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี

คำสำคัญ: สภาพการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : eddy2526eddy@gmail.com

Abstract

The objectives of this research were 1. To study the academic administration of the school Rai Province in the opinions of teachers in schools. 2. To compare the condition Academic Administration of School Administration offense in the opinions of teachers in schools. By Qualifications and work experience The sample group used in the study was 97 teachers in Chiang Rai Provincial Administrative Organization Schools. The tools used for data collection were Questionnaires using 40 5–level estimation scale with the IOC of 0.67–1.00 and the reliability of the questionnaire 0.925. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, independent samples t – test, F – test and Scheffe’ method. Research results as follows:

1. The opinions of teachers regarding the academic administration of the University: A Case Study of Chiang Rai Provincial Administrative Organization School. The overall level When considering each aspect with the highest average is the educational supervision, followed by the development of the learning process. And with an average minimum of curriculum development.

2. The comparison of the academic management of the schools: the Graduate School of Administration, Chiang Rai. BY Qualification and work experience as a whole is no different. A list of teachers whose qualifications are different opinions on the academic administration is no different. And teachers with experience in the areas of curriculum development at different levels 0.05. When comparing individual differences It was found that the pairs with different characteristics, namely teachers with 10 years of teaching experience or more, had more opinions than teachers with 5 years of teaching experience.

Keywords: Vocational Conditions of academic administration, Academic Administration

บทนำ

งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษา มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการมีกิจกรรมที่ครอบคลุมเกี่ยวกับหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาและเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 1)

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ได้กำหนดภาระงานออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไปนั้น พบว่า การบริหารงานวิชาการ นับเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งตามนโยบายของการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มอบอำนาจการดำเนินการบริหารงานวิชาการได้อย่างอิสระแก่โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ทำให้การบริหารงานเกิดความคล่องตัวและรวดเร็ว จากผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับชาติ (O-NET) ปีการศึกษา 2561 ที่ผ่านมา พบว่าผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำกว่าผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยระดับจังหวัด และระดับประเทศ และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกระดับชั้นโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างต่ำ ซึ่งผลสัมฤทธิ์ดังกล่าวอาจเป็นเครื่องชี้วัดได้ว่าการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ยังไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (รายงานการประเมินตนเอง SAR โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2561)

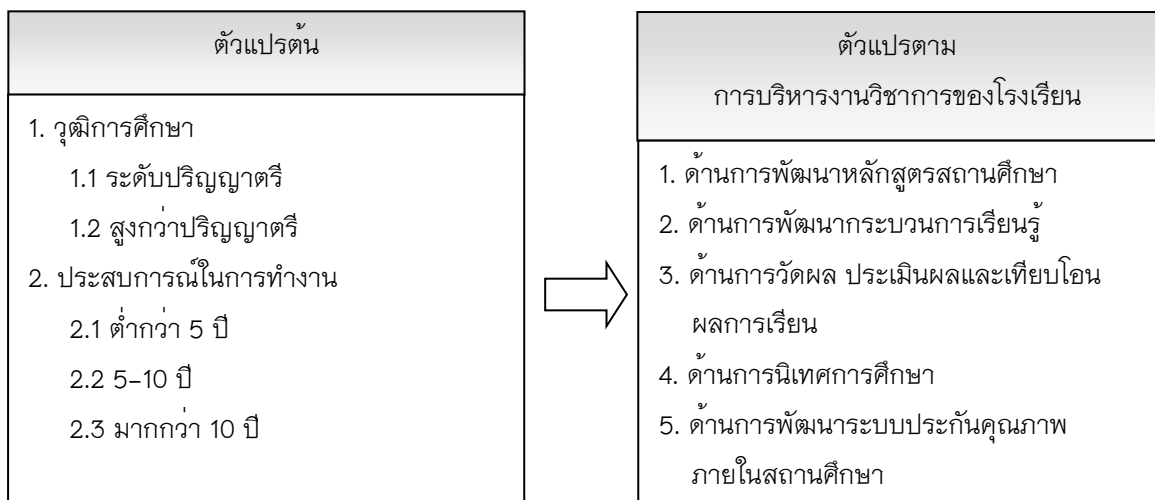
จากสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงได้ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุนกระบวนการจัดการ กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน นอกจากนี้การศึกษานี้ยังเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางเลือกสำหรับโรงเรียนหรือสถานศึกษาอื่นๆ นำไปใช้พัฒนาปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

1. ครูในโรงเรียนที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
2. ครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้ศึกษาได้กำหนดพื้นที่ที่ทำการศึกษา ได้แก่ โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับ ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2562 จำนวน 133 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2562 จำนวน 97 คน จากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จากนั้นเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ แล้วสุ่มแบบแบ่งชั้นตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ “ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา:กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย” แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ การปฏิบัติมากที่สุด การปฏิบัติมาก การปฏิบัติปานกลาง การปฏิบัติน้อย และการปฏิบัติน้อยที่สุด ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert Scales) จำนวน 40 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายของผู้ตอบแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้ศึกษาศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เพื่อกำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ร่างข้อคำถามแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษา ให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

4. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

5.1 ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ

5.2 ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์

5.3 นายพิณิจพล พรหมวงศ์

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ ค่า IOC ที่ได้ อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ใช้ได้ทุกข้อคำถาม

6. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ
7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาจำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อคำถามแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.925
8. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล
9. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษานำหนังสือจากบัณฑิตมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามไปยังครูผู้สอน ในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. การส่งและการติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาปฏิบัติดังนี้
 - 3.1 ลงรหัสของแบบสอบถามเพื่ออำนวยความสะดวกตรวจสอบและติดตามคืน
 - 3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลกลับ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
 - 3.4 ผู้ศึกษาได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 97 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้ศึกษาได้แยกการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลักษณะของแบบสอบถามดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
3. ข้อมูลเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า t – test แบบ Independent Samples และ แบบ One – Way ANOVA หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Method
4. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

สถิติที่ใช้ในการศึกษา

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)
2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่
 - 3.1 สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ใช้สถิติ t – test แบบ Independent
 - 3.2 สถิติในการทดสอบสมมุติฐาน เกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม โดยทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Method

ผลการศึกษา

ผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาตามลำดับ
2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน
3. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานการบริหารงานวิชาการที่ต่างกัน ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานต่อบทบาทของครูในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง ศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาข้อมูล ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 79.38 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 20.62 ในด้านประสบการณ์ใน การทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 42.27 รองลงมา มี ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.83 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ระดับความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียน องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ t test แบบ Independent Samples

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ F – test แบบ One – Way ANOVA หากพบว่ามี ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Method

การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงราย จำแนกประสบการณ์ในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านครูที่มีประสบการณ์ในการ ทำงานด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ พบว่าคู่ที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ครูที่มีประสบการณ์ในการสอน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าครูที่มี ประสบการณ์ในการสอน ต่ำกว่า 5 ปี

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงราย มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการ นิเทศการศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน และด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ตามลำดับ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการเป็นงานที่สำคัญซึ่งว่าเป็นถือเป็นหัวใจของสถานศึกษาใน การบริหารงานวิชาการจึงมีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้พิจารณา แก้ไข ปรับปรุง พัฒนา และมีการปรับเปลี่ยน แนวทางใน การทำงานให้มีการจัดการศึกษาให้เหมาะสมและมั่นคงต่อไป ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาจะต้องร่วมมือ กันเพื่อปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ไปตามระบบ ตามเงื่อนไข ของงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุผลเกิด

ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้ง 5 งาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนันทา อูชาดี (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล 2 (เมืองเก่าวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล 2 (เมืองเก่าวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ ระวีพรรณ ร่มภิวัง (2558) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองลำพูนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก รวมไปถึงงานวิจัยของสมิตานัน ทิพย์ศรีหา (2561) ได้ ทำการศึกษา เรื่อง สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา:กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการ บริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการ บริหารงานวิชาการเหมือนกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสมชาย ชูเลิศ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษา สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผล การศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 2 ในภาพรวมครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็น ต่อสภาพการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน การบริหารงานวิชาการที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารงานวิชาการเหมือนกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของภัทรภรณ์ คง กระแจ่ง (2556) ได้ทำการศึกษา เรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามทัศนะของ ผู้บริหารครูและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และประเมินปัญหาความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และ สังคม และมีการติดตามและประเมินผลด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย
2. โรงเรียนควรมีหลักเกณฑ์ในการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนที่เป็นมาตรฐาน และมีการ จัดทำเอกสาร หลักฐานเกี่ยวกับการวัดผล ประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความคิดเห็นของครู บุคลากรในสถานศึกษาเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาในการจัดทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่มีส่วนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). การบริหารงานวิชาการ กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ภัทรภรณ์ คงกระจ่าง. (2556). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในอำเภอสอยดาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- ระวีพรรณ ร่มภิวัง. (2558). การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองลำพูน. ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย .(2561).รายงานการประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย,เชียงราย.
- สมิตานัน ทิพย์ศรีหา. (2561). สภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์,บุรีรัมย์.
- สุนันทา อูชาติ. (2554). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนเทศบาล 2 (เมืองเก่าวิทยา) อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. สารนิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา, สถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- สมชาย ชูเลิศ. (2553). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ จันทระเกษม, กรุงเทพฯ.
- อรพรรณ มูลละ. (2560). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนพื้นที่สูงของอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง : กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับการบริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
A Study of States and Problems of Using Information Technology for
Academic Administration Under Chiang Rai Primary Educational Service Area
Office 3

ณัฐพงศ์ แก้วรากมุกข์^{1*} และ ธิดาวลัย อนุ่งอง²

Nattapong Kaewrakmook^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จาก 55 โรงเรียน จำนวน 291 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ผลโดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับน้อย
2. การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามเพศ และขนาดของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nattapong.kae2@gmail.com



3. ข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา ดังนี้ ควรจัดหาสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอ ควรจัดอบรมครูทางด้านการเงิน การบัญชี และพัฒนาทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริหารสถานศึกษา

Abstract

Self-study the subject a study the states and problems of using information technology for school administration under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 The purposes were to 1) study the states and problems of using information technology for school administration 2) for compare a states and problems of using information technology for school administration classified by gender, age, educational background, and work experience and the school size. 3) And study suggestions of using information technology for school administration by studied from a sample group consisting of school administrators, teachers and educational personnel under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 from 55 schools, consisting of 291 people, by specifying the sample groups according to Krejcie & Morgan's schedule. Stratified random selection Tools used to collect data. Is a scale type query, Estimated 5 levels The statistics used for analyzing the data were percentage, mean, standard deviation, the results were analyzed by using test statistics. One-way analysis of variance (One-Way ANOVA) and compare in pairs by Scheffe's method.

The results were as follows:

1) The state of using information technology for school administration in the overall and each aspect was at a high level in all aspects., while the problems of using information technology for school administration overall and each aspect were at a low level.

2) The Compare the state of using information technology for school administration classified by gender, educational background, and work experience not difference. Classified by age and school size difference was statistically significant difference at the .05, The problems of using information technology for school administration, as for classified by age, educational background, and work experience not difference, Classified by gender and school size difference was statistically significant difference at the .05, .01

3) The suggestions on the using of information technology for school management as follows. Should provide sufficient media information technology equipment, Should be arrange training in finance, accounting and continuously develop skills in using information technology.

Keywords: information technology, Academic Administration

บทนำ

ปัจจุบันโลกเริ่มเข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลจะไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับชีวิตคนอย่างแท้จริงและจะเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคมอื่น ๆ รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลไปอย่างสิ้นเชิง ประเทศไทยจึงต้องเร่งนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยบริบทของประเทศไทยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถตอบปัญหาความท้าทาย ที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่หรือเพิ่มโอกาสในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลางที่เป็นหนึ่งในเป้าหมายการพัฒนาประเทศเร่งด่วนของรัฐบาล ด้วยการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีอยู่แล้วในประเทศและอุตสาหกรรมกระแสใหม่ที่รวมถึงอุตสาหกรรมดิจิทัล การแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้ การศึกษา การรักษาพยาบาล สิทธิประโยชน์การเข้าถึงข้อมูลให้เกิดการกระจายทรัพยากรและโอกาสที่ทั่วถึงเท่าเทียมและเป็นธรรมยิ่งขึ้น การบริหารจัดการการเข้าสู่สังคมสูงวัยที่ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่มีนัยต่อผลิตภาพของประเทศ รวมถึงความต้องการใช้เทคโนโลยีในการดูแลผู้สูงอายุ การพัฒนาคนในประเทศทั้งบุคลากรด้านเทคโนโลยี บุคลากรที่ทำงานในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและบริการ รวมถึงคนทั่วไปที่จะต้องชาญฉลาดรู้เท่าทันสื่อเท่าทันโลก (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2559, หน้า 1)

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษามีภารกิจหลักในการจัดทำนโยบายและแผนการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดทิศทางการศึกษาแห่งชาติ พ. ศ. 2560-2579 สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งที่อยู่ในกระทรวงศึกษาธิการและนอกกระทรวงศึกษาธิการ ได้นำไปเป็นกรอบและแนวทางการพัฒนาการศึกษาและการเรียนรู้สำหรับพลเมืองทุกช่วงวัยตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิต ให้บรรลุผลตามเป้าหมายโดยจุดมุ่งหมายที่สำคัญของแผน คือ การมุ่งเน้นการประกันโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การศึกษา เพื่อการมีงานทำและสร้างงานได้ภายใต้บริบทเศรษฐกิจและสังคมของประเทศและของโลก ที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมด้วยความคิดสร้างสรรค์ รวมทั้งมีความเป็นพลวัตภายใต้สังคมแห่งปัญญา (Wisdom Based Society) สังคมแห่งการเรียนรู้ (Lifelong Learning Society) และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (Supportive Learning Environment) เพื่อให้พลเมืองสามารถแสวงหาความรู้และเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต เพื่อให้ประเทศไทยสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้วในอีก 15 ปีข้างหน้า (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 33-34) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ระยะ พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทยที่ได้มีการกำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ซึ่งการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ จึงกลายเป็นเรื่องสำคัญในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่จะต้องนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการแข่งขันทั้งในด้านธุรกิจการค้า การบริหารจัดการองค์กร การพัฒนาบุคลากรการศึกษา สาธารณสุข ฯลฯ (ปรัชญนันท์ นิลสุข, 2551, หน้า 34) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวงการการศึกษา ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสำคัญในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการศึกษา อันมีผลให้มีการเปลี่ยนบทบาทและรูปแบบการเรียนการสอนของผู้เรียนและผู้สอน และการเปลี่ยนรูปลักษณะของสถานศึกษา (พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ, 2553, หน้า 13)

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารหรือ ICT (Information and Communication Technology) เข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนรู้ จึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะมาช่วยทำให้การปฏิรูปการเรียนรู้ได้ตามวัตถุประสงค์การประยุกต์ใช้ ICT เพื่อการศึกษาจะช่วยลดข้อจำกัดต่าง ๆ ของการจัดการศึกษา อาทิเช่น ข้อจำกัดด้านระยะทางที่จะช่วยให้เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลา ข้อจำกัดด้านค่าใช้จ่ายหากมีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี จะประหยัดเวลาในการสร้างการใช้งาน และการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการสร้างเนื้อหาดิจิทัลลดลงทำให้ปริมาณของเนื้อหาดิจิทัลเพิ่มขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการลดข้อจำกัดของการศึกษาศาสนสถานการศึกษาศูนย์ใหม่ จึงได้พยายามจะพัฒนา ICT เข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการถ่ายทอดและการเรียนรู้ระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ยกกระตักการศึกษาให้แก่ผู้เรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาที่สูงขึ้น (ยีน ภูววรรณ, 2551, หน้า 2)

การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ประหยัด และได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับจึงนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศให้การปฏิรูปการศึกษาประสบผลสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยใช้สนับสนุนการบริหารตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในการบริหารจัดการในโรงเรียนส่วนใหญ่ จะเป็นการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนต่าง ๆ และการพิมพ์เอกสารรวมทั้งใช้ในการประมวลผล เพื่อจัดระบบข้อมูลงานบริหารทั่วไป ได้แก่ การจัดสารสนเทศและเอกสารประชาสัมพันธ์เอกสารต่าง ๆ รวมถึงการสร้างเว็บไซต์ เพื่อให้โรงเรียนได้เผยแพร่งานวิชาการ ได้แก่ การจัดตารางสอน การจัดทำผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดทำเอกสารประกอบการเรียนการสอน การจัดทำข้อสอบทำสถิติต่าง ๆ เกี่ยวกับด้านวิชาการ งานธุรการ ได้แก่ การจัดทำระบบบัญชีและพัสดุ การพิมพ์เอกสาร การคิดคำนวณ งานปกครอง ได้แก่ การผลิตสื่อและเอกสารการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน งานอาคารสถานที่ใช้ในการจัดระบบข้อมูล เป็นต้น จะเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในโรงเรียน มีการใช้แตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละโรงเรียนในปัจจุบันหน่วยงานต้นสังกัดจะจัดสรรงบประมาณ เพื่อการพัฒนาและจัดระบบสารสนเทศไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในโรงเรียนเอกชนจะมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (พนทิพย์ ภูติยา, 2550, หน้า 2)

จากการศึกษาสภาพปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาในปัจจุบัน พบว่ามีปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการพัฒนาเครือข่าย ด้านหลักสูตรและสื่อสารสนเทศ เพื่อการศึกษาปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านการลงทุน (ไชยยศ เรืองสุวรรณ, 2547, หน้า 90-91) ซึ่งสอดคล้องกับบทสรุปผู้บริหาร (แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ฉบับที่ 4 ของประเทศไทย พ. ศ. 2558-2561, หน้า 10) พบว่า การบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขาดการบูรณาการการบริหารจัดการโครงการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวมยังด้อยประสิทธิภาพ ขาดกลไกประสานงานที่ชัดเจนในการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ และขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบในการกำกับติดตามอย่างชัดเจน (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2552, หน้า 5) สภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนขนาดเล็ก มีข้อจำกัดที่ต่างกันไปทั้งในด้านบริบท ด้านปัจจัยและด้านกระบวนการ (ทินกรพูลพุ่ม, 2552, หน้า 199) ทั้งนี้เพราะความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าโดยรวมแต่ขาดการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างพอเพียง และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมเป็นสิ่งที่ยังเป็นปัญหา (ปรัชญานันท์ นิลสุข, 2551, หน้า 45)

เช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับติดตาม ส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนในเขตพื้นที่ ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนแตกต่างกันทั้งด้านสถานที่ตั้งและขนาดโรงเรียน ทำให้โรงเรียนมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป จึงได้กำหนดทิศทางด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาตามนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในด้านต่าง ๆ เช่น การแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนที่มีครูสอนไม่ครบชั้นเรียนให้จัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Information Technology DLIT) อย่างจริงจังและเต็มรูปแบบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนไกลกังวลเป็นโรงเรียนต้นทางที่มีคุณภาพการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาโดยใช้โครงการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาทางไกล(Distance Learning Television: DLTV) และผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Communication Technology: ICT) ด้วยการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLIT) เร่งพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จะเน้นการพัฒนาหน่วยงานในสังกัด ให้เป็นหน่วยงานที่มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ สามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ แยกแยะบทบาทหน่วยงานแต่ละระดับ อย่างชัดเจน เช่น ระดับปฏิบัติงาน ระดับที่ทำหน้าที่ในการกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง ยึดหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็น Digital เข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยมีประเด็นกลยุทธ์ ดังนี้

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษา
- 3) ยกกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจ 4 ด้าน ให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่
- 4) ปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอ และ
- 5) ส่งเสริม สนับสนุน ให้สถานศึกษาหน่วยงานทุกระดับนำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ตั้งแต่ข้อมูลผู้เรียน ข้อมูลครู ข้อมูลสถานศึกษา ข้อมูลงบประมาณ และข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นมาวิเคราะห์เพื่อให้สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะและความถนัด และสามารถวิเคราะห์เป็นข้อมูลในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศต่อไป (แผนปฏิบัติการประจำปี 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 , หน้า 61)

จากความสำคัญสภาพปัจจุบันและปัญหาของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อจะได้ทราบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา แต่ละกลุ่มงานตามหลักเกณฑ์การแบ่งส่วนราชการภายในของสถานศึกษา ที่กำหนดในคู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลซึ่งแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป และเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียนว่ามีสภาพการใช้แตกต่างกัน

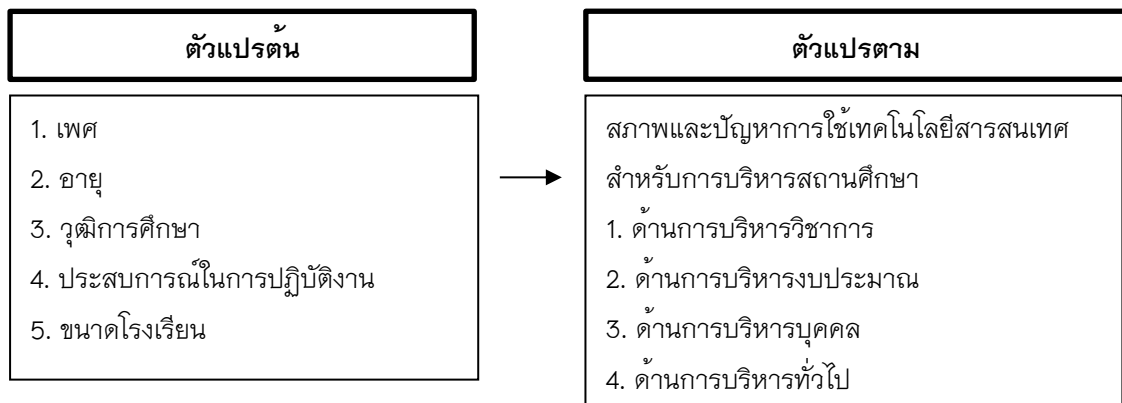
หรือไม่ ตลอดจนรวบรวมข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องใช้ในการประกอบการพิจารณา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

4. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 55 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 51 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 1,058 คน รวมทั้งสิ้น 1,109 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 55 โรงเรียน จำนวน 1,109 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p. 607– 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 291 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และถึงผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวงและอำเภอเชียงแสน เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และในกรณีที่พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Sheffe' Method)
4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษา

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารบุคคลรองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ

2. การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตาม อายุ ด้านการบริหารทั่วไป พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมและรายด้าน ด้านการบริหารบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. การเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล แตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาารายด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ข้อเสนอแนะของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารวิชาการ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 45.36 ด้านการบริหารงบประมาณ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 43.98 ด้านการบริหารบุคคลมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.95 และด้านการบริหารทั่วไปมีผู้ให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 49.14

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.1 สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารบุคคล รองลงมา คือ ด้านการบริหารวิชาการ และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงบประมาณ

1.2 ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเทียบโอน

1.3 ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณ รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารบัญชี

1.4 ด้านการบริหารบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหา รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

1.5 ด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประชาสัมพันธ์การศึกษา และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการศึกษา การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2.1 ปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารทั่วไป รองลงมา คือ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารวิชาการ

2.2 ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวัดผลและประเมินผล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านการบริหารงบประมาณ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการเงิน และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดสรรงบประมาณ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการใช้งบประมาณ

2.4 ด้านการบริหารบุคคล ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้กับวินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหา

2.5 ด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการประสานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา รองลงมา คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมสนับสนุนวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และมีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อม

แตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe' พบว่า ด้านบริหารวิชาการ มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ด้านบริหารงบประมาณ มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็ก ต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ด้านบริหารทั่วไป มีจำนวน 1 คู่ ที่มีความแตกต่าง คือ โรงเรียนขนาดเล็กที่ ต่างจาก โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

5. ข้อเสนอแนะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

5.1 ด้านการบริหารวิชาการ ควรจัดหาสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อการใช้งานสำหรับครูและนักเรียน เพื่อใช้ในการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ควรจัดทำโปรแกรมงานวิชาการที่เกี่ยวข้องทั้งหมดในโปรแกรมเดียว เพื่อลดการทำงานที่ซ้ำซ้อนของหลาย ๆ ระบบ และควรมีการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ ที่รองรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ในอนาคต

5.2 ด้านการบริหารงบประมาณ ควรจัดอบรมครูผู้รับผิดชอบงานการเงิน การบัญชีต่าง ๆ ให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน เพื่อลดปัญหาการทุจริตและความไม่โปร่งใสในการบริหารการเงิน ควรมีเจ้าหน้าที่การเงินโดยตรงในแต่ละสถานศึกษา เพื่อลดภาระหน้าที่ของครูผู้สอน และควรจัดหางบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ และโปรแกรมประยุกต์ที่ใช้งานสะดวก ทันสมัย และเหมาะสมกับสถานศึกษา

5.3 ด้านการบริหารบุคคล ควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากร อบรม พัฒนาทักษะ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ควรจัดทำแบบฟอร์มในระบบออนไลน์ของเว็บไซต์สถานศึกษา ควรมีระบบจัดเก็บข้อมูลบุคลากรเช่นเดียวกับการจัดเก็บข้อมูลนักเรียน DMC ที่เป็นข้อมูลปัจจุบันทุก ๆ ปีการศึกษาถัดไป

5.4 ด้านการบริหารทั่วไป ควรวางแผนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงาน และจัดหาสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย ควรส่งเสริม สนับสนุนให้กับคณะครูผู้รับผิดชอบงานด้านบริหารทั่วไป เข้าอบรม พัฒนากระบวนการทำงานให้เกิดความชำนาญมากยิ่งขึ้น และควรใช้สื่อออนไลน์ต่าง ๆ สร้างเครือข่ายการศึกษา และประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารจากสถานศึกษา เช่น การรับสมัครนักเรียน เป็นต้น

อภิปรายผล

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการบริหารบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ปรากฏผลเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้เห็นความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลัง และกำหนดตำแหน่งการสรรหา และการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาไปยังสถานศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป โดยมีกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ได้กล่าวถึงขอบข่ายด้านการบริหารบุคคลในสถานศึกษา ดังนี้ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย ทั้งนี้ กระทรวงศึกษาธิการ (2557, หน้า 4-7) กล่าวไว้ว่า การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการงานต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพสูง ประหยัด และได้ประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารยุคใหม่ทุกระดับควรนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เช่น ผู้บริหารระดับสูงในองค์กรจะนำสารสนเทศที่แสดงภาพรวมของการดำเนินงาน ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสิ่งแวดล้อม สรุปปัญหา แนวทางการแก้ไข และการตัดสินใจมากำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ส่วนผู้บริหารระดับกลางจะนำสารสนเทศที่ประมวลผลงานประจำปีมาใช้จัดทำแผนงบประมาณ และกำหนดแผนการดำเนินงานของหน่วยงาน สำหรับผู้บริหารระดับต้นจะใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยในการควบคุมการปฏิบัติงาน จึงทำให้สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสาข์ รุ่งรังสี (2555, หน้า 62-64) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าตึง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าตึง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ นนทเกศ (2557, หน้า 92-93) ได้ศึกษาเรื่อง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีบริบทที่แตกต่างกัน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการบริหารบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน จะมีความพร้อมทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ในการบริหารจัดการ ซึ่งโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ย่อมมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุศมาน หลีสันมะหมัด (2560, หน้า 77-81) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 16 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ในด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างรายคู่ ดังนี้ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกขนาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่าในภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านบริหารบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารทั่วไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันมีครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีจำนวนเพศหญิงและเพศชายในองค์กรที่ต่างกัน ทำให้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีมังคละ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของครู จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่กว่าได้รับปัจจัยทางการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เพียงพอ ทำให้การบริหารงานโดยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความพร้อมและความคล่องตัวมากกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า จึงทำให้มีปัญหาการใช้เทคโนโลยีที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย พรหมบุตร (2559, หน้า 104-106) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานอยู่โรงเรียนขนาดต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2 โดยรวมไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการวางแผนงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการศึกษาแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดมมาน หลีสันมะหมัด (2560, หน้า 77-81) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ในด้านการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างรายคู่ ดังนี้ ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทุกขนาดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศแตกต่างกับครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา โดยพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสมัยใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและทันสมัย

2. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา ซ่อม บำรุง ดูแลรักษา สื่อและอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้มีประสิทธิภาพ

3. การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบริหารทั่วไป ควรมีการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ใช้ในการจัดสถานที่และ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษามากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการบริหารสถานศึกษาในด้านการบริหารทั่วไป
2. ควรศึกษาประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยา ประสาท) ส.ต.ท เอกชัย จันทาพูน ผู้อำนวยการโรงเรียนป่าซางเหนือ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในอำเภอเชียงแสนและอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและ ตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2552). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 2) ของประเทศไทย พ.ศ. 2552-2556**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2558). **แผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ฉบับที่ 4) ของประเทศไทย พ.ศ. 2558-2561**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม**. กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2557). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่3) พ.ศ.2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ).
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2547). การบริหารสื่อและเทคโนโลยี. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- ปรัชญนันท์ นิลสุข. (2551). การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ : เครื่องมือการพัฒนาประเทศไทย. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 19 (3), 34-46.
- พงษ์ศักดิ์ ผกามาศ. (2553). ระบบไอซีทีและการจัดการยุคใหม่ ICT System and Modem Management. กรุงเทพฯ: วิดีทัศน์กรู๊ป.
- พันทิพย์ ภูติยา. (2550). สภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเทศบาลเมืองสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ยี่น ภูววรรณ. (2551). การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีมัลติมีเดียเพื่อการศึกษาและประเด็นการวิจัย. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันวิสาข์ รุ่งรังสี. (2555). การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาป่าติ่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วิชัย พรหมบุตร. (2559). สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ศิวพร ศรีมังคละ. (2561). สมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารพื้นฐานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วารสารบัณฑิตศึกษา. ปีที่ 15 ฉบับที่ 70 กรกฎาคม - กันยายน 2561.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). รายงานประจำปี พ.ศ.2560. (พิมพ์ครั้งที่ 1). บริษัทแกรนด์พ้อยท์ จำกัด.
- อุศมาน หลีสันมะหมัด. (2560). สภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.

**การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี
ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36**
**A Study of The State and Problems in The Management of Action Plan of
Secondary School Education of The Secondary Education Service Area Office
36**

วรวิทย์ ชาวฟอง^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Worawit Khaofong^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จาก 59 โรงเรียน จำนวน 346 คน จาก ผู้บริหาร จำนวน 114 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,624 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 338 คน รวมทั้งสิ้น 3,076 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 41 ข้อ ด้านสภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.96 และด้านปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีมีค่าความเชื่อมั่น ที่ 0.99 สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย 2) การเปรียบเทียบระดับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ มีการบูรณาการแผนงานและโครงการเข้าด้วยกัน และควรมีเครื่องมือและวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ

คำสำคัญ: การดำเนินการ แผนปฏิบัติการประจำปี

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : wowit_k@hotmail.com



Abstract

The purpose of this study were to 1) study the state and problems in the management of action plan of secondary school education. 2) compare the state and problems in the management of action plan of secondary school education classified by school sizes. 3) study the suggestions about the management of action plan of secondary school education. The samples were all 346 persons from 59 school. They were selected from school administrators and school teachers and educational personnel in the Secondary Education Service Area Office 36 from 114 administrators , 2,624 teachers, 338 education personnel total 3,076 people. The sample size was determined using the Krejcie and Morgan Table and was selected by means of the simple random sampling. The study instruments were questionnaires with 5 rating scale, 41 items. The study instrument was a questionnaire of the state in the management of action plan with the reliablility value of 0.96 and a questionnaire of the problems in the management of action plan with the reliablility value of 0.99. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, One-Way Anova, and the Scheffé method for paired comparison.

The results of the study were as follows: 1. The state in the management of action plan of secondary school education revealed that the overall and each aspect were at the “high”. And the problems in the management of action plan of secondary school education revealed that the overall aspect was at the “low”. 2) The comparison of the state and problems in the management of action plan of secondary school education classified by school sizes revealed that the overall aspects and each aspect were a statistically significant difference at the .01 levels. 3) The suggestions about the management of action plan of secondary school education were the school should be analyzed and prioritized of problem, the school should be integrate action plans and projects, and the evaluation instruments and the evaluation process should be evaluated in accordance with the objectives and goals.

Keywords: management, action plan

บทนำ

สังคมโลกปัจจุบันมีความก้าวหน้าด้านวิทยาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผลให้ประเทศต่าง ๆ จะต้องปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น การจัดการศึกษาของประเทศไทย จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเพื่อให้ทัดเทียมกับประเทศที่มีการจัดการศึกษาได้มาตรฐาน ซึ่งประเทศไทยกำลังเผชิญขณะนี้คือ การพัฒนาคนให้มีคุณลักษณะตรงตามที่สังคมต้องการ ทั้งนี้เพราะการศึกษาจะช่วยพัฒนาคนให้รู้จัก คิดวิเคราะห์ รู้จักการแก้ไขปัญหา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม รู้จักพึ่งตนเอง และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข การจัดการศึกษาให้มี คุณภาพนั้นผู้บริหารจะต้องอาศัยกระบวนการวางแผนเป็นเครื่องมือที่สำคัญ เพราะการวางแผนเป็นขั้นตอนแรกที่จะต้องดำเนินการก่อนที่จะกระทำการใด ๆ ไม่เช่นนั้นผู้บริหารจะไม่มีคู่มือในการดำเนินงานการวางแผนที่ดีจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรทั้งตัวบุคคลากร งบประมาณ และด้านอื่น ๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติจริง ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องกำหนดแนวทางวิธีการที่จะดำเนินการไว้ล่วงหน้าอย่างรอบคอบ มีเหตุผล เพื่อให้ให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบเพื่อลดความเสี่ยงและ

หลีกเลี่ยงผลกระทบซึ่งอาจจะเกิดขึ้นเนื่องจากความไม่แน่นอนในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อองค์กรเดิมโตขึ้น หน่วยงานขยายขึ้น ความซับซ้อนขององค์กรก็มีมากขึ้น การวางแผนจึงยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และธิตร์รัตน์ วิศาลเวทย์, 2555) องค์กรปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ หากประสงค์ให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดจะต้องอาศัยระบบการทำงานที่มีความชัดเจน มีกระบวนการการทำงานที่เป็นรูปธรรม และมีระบบที่ชัดเจน จึงขึ้นอยู่กับการวางแผนในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับในสถานศึกษาก็ต้องมีการวางแผน การวางแผนในสถานศึกษามีความสำคัญหลายประการ อาทิ ช่วยให้การบริหารจัดการและการดำเนินงานในสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีระบบ ช่วยให้ผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถแก้ปัญหาและพัฒนางานได้ตรงกับสภาพปัญหาและความต้องการอย่างแท้จริงของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังช่วยให้สถานศึกษามีแนวทางในการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นความสำคัญของการวางแผนและการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อเป็นเครื่องมือการบริหารงานในสถานศึกษาได้เหมาะสมและผู้รับผิดชอบในการดำเนินการต้องมีความรู้เข้าใจและทักษะการประสานงานที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สามารถนำแผนปฏิบัติการมาใช้ประโยชน์ได้อย่างสมบูรณ์

ด้วยความสำคัญของการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีกระทรวง ศึกษาธิการจึงสนับสนุนให้สถานศึกษาใช้การวางแผนเป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารและพัฒนาการศึกษา โดยให้สถานศึกษาในสังกัดจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อเป็นแนวทางในการใช้เงินอุดหนุนการศึกษาในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแนวทางการใช้งบประมาณมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจการบริหารจัดการงบประมาณโดยให้หน่วยงานมีอิสระ มีความคล่องตัวในการใช้งบประมาณ ตลอดจนมีความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่นักเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2548) โดยเฉพาะแผนปฏิบัติการประจำปี โดยเน้นการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ซึ่งเป็นเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 8 ที่ระบุให้ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่การริเริ่มการวางแผน การตัดสินใจ การร่วมรับผิดชอบ ตลอดจนการร่วมประเมินผล (พรทิพย์ คำพอ และคณะ, 2544) อีกทั้งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมมีอิสระในการทำงาน และมีสิทธิในการเสนอแนะความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ปัญหา ทั้งนี้การจัดทำแผนทุกประเภทต่างก็มุ่งเน้นให้สอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมถึงสอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของหน่วยงานและชุมชน จึงกล่าวได้ว่า แผนระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นเสมือนแผนแม่บท ซึ่งกล่าวถึงกรอบนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจนแนวทางการดำเนินงานไว้อย่างกว้าง ๆ โดยมีแผนกลยุทธ์เพื่อนำนโยบายหลักไปสู่การปฏิบัติ ส่วนแผนระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และระดับสถานศึกษาทั้งแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปี ล้วนเป็นแผนที่ตอบสนองและมีเป้าหมายที่สอดคล้องสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์แม่บท

การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นการจัดทำรายละเอียดของแผนปฏิบัติงานถือว่าเป็นแผนระยะสั้น (Short-range Plan) มีระยะเวลา 1 ปี โดยทั่วไปเรียกว่าแผนใช้งบประมาณหรืออาจจะเรียกว่าแผนบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการ จะเป็นการจัดทำรายละเอียดจากแผนพัฒนาตามยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการจากแผนพัฒนาประจำปีของสถานศึกษาที่ได้ออกตั้งงบประมาณรายจ่ายไว้มาแสดงในรอบรายปี มาดำเนินการจัดทำรายละเอียดการใช้เงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสถานศึกษาเพื่อจะนำไปปฏิบัติหรือบริหารจัดการทรัพยากรในปีงบประมาณนั้น ๆ ตามที่ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากต้นสังกัด โดยปกติแล้ว

สถานศึกษาจะได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายต่ำกว่าแผนพัฒนาที่ได้ขอตั้งงบประมาณ เพราะถูกจำกัดด้วยงบประมาณ และทรัพยากรของชาติ (Budget and Public Resources) ในแต่ละปีด้วย รวมทั้งต้องพิจารณาถึงการบริหารจัดการให้บรรลุตามวิสัยทัศน์เป็นไปตามพันธกิจ เป้าประสงค์ ยุทธศาสตร์ และนโยบายของสถานศึกษา ซึ่งการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายนั้นย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องใช้กระบวนการวางแผนในการพัฒนาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ถึงแม้ว่าจะมีการกำหนดนโยบายและมาตรการอย่างชัดเจนแล้วแต่ปัญหาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ยังคงมีปัญหาซึ่งมีสาเหตุหนึ่งมาจากการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา ยังไม่สามารถดำเนินการตามขั้นตอนการวางแผนที่กำหนดไว้ได้อย่างสมบูรณ์เท่าที่ควร

ด้วยเหตุนี้ กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาจึงต้องให้ทุกฝ่ายตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ โดยผ่านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา (SWOT) เพื่อค้นหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินงานขององค์กร (ทองอินทร์ วงศ์โสธร และฉัตรรัตน์ วิชาลเวทย์, 2555) ดังนั้น การบริหารที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้น จึงต้องอาศัยการดำเนินงานการวางแผนและการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของสถานศึกษา

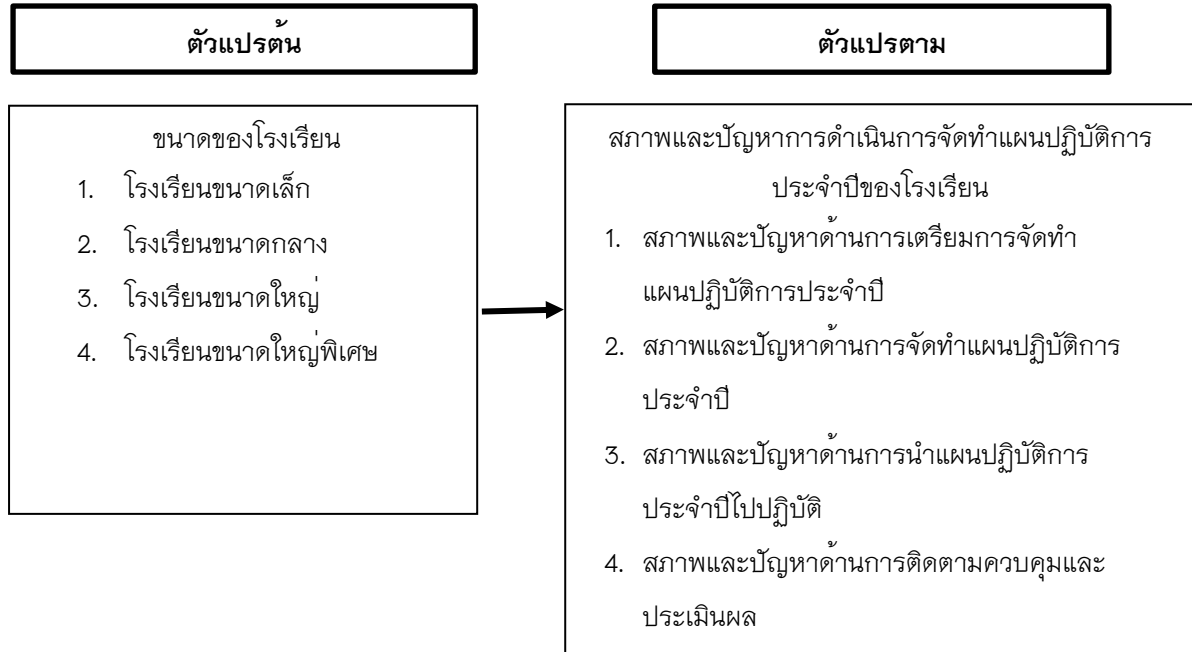
จากรายงานผลการตรวจติดตามการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในปีงบประมาณ 2561 พบว่าโรงเรียนในสังกัด ได้ดำเนินการจัดทำแผนและนำแผนสู่การปฏิบัติรวมถึงการรายงานผลการดำเนินงาน แต่บางโรงเรียนยังขาดความสมบูรณ์ในการดำเนินการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจอย่างยิ่งจะทำการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อทราบถึงสภาพและปัญหาในการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและเปรียบเทียบสภาพและปัญหารวมถึงข้อเสนอแนะในการดำเนินงานจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 อันจะนำไปสู่แนวทางการแก้ไขปรับปรุงกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปี พร้อมทั้งสะท้อนผลการศึกษาไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

ขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีสภาพและปัญหาในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 59 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 114 คน ข้าราชการครู จำนวน 2,624 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 338 คน รวมทั้งสิ้น 3,076 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 59 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 346 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุดโดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถามตามกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 41 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน เป็นคำถามปลายเปิด (Open ended)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อขอความ อนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากรโรงเรียน ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้และนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 15-20 วัน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 346 ชุด จากทั้งหมด 346 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มา เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และในกรณีที่พบว่า การวิเคราะห์ความแปรปรวนมีความแตกต่างอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบหาความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ (Post Hoc Comparison) ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Sheffie' Method)

4. สรุปข้อมูลข้อเสนอแนะในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ

ผลการศึกษา

1. สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าสภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ และน้อยที่สุด คือ ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล

ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล และน้อยที่สุด คือ ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาวิเคราะห์ปัญหาก่อนจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษาดำเนินการศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติทางการศึกษาตามภารกิจของโรงเรียนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบโครงการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณที่ใช้ในการวางแผนในแต่ละแผนงานและโครงการได้อย่างพอเพียง

ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เพื่อ พิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณ ที่ใช้ในการวางแผนในแต่ละแผนงานและโครงการอย่างพอเพียง และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ สถานศึกษาขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

1.3 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ

สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณา รายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษา มอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษา ถ่ายโอนทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่นเพื่อความเหมาะสมในด้านทรัพยากรหลังจากการดำเนินการ

ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เพื่อพิจารณา รายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษาถ่าย โอนทรัพยากรไปใช้ในโครงการอื่นเพื่อความเหมาะสมในด้านทรัพยากรหลังจากการดำเนินการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ สถานศึกษามอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร

1.4 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล

สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษาสรุปผลการ ประเมินโครงการเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลการ ดำเนินงานโครงการต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชนได้รับทราบ

ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เพื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับที่ 1 คือ สถานศึกษาให้บุคลากร ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลของโครงการ/กิจกรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ สถานศึกษาสรุปผลการ ประเมินโครงการเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ

2. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมี สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 เปรียบเทียบรายคู่สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสภาพ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ของโรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และและ

2.2.1 เปรียบเทียบรายคู่มือของสภาปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.2 เปรียบเทียบรายคู่มือของสภาปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.3 เปรียบเทียบรายคู่มือของสภาปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2.4 เปรียบเทียบรายคู่มือของสภาปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่สำคัญ 3 อันดับแรก พบว่า

3.1 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ 1) สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ 2) สถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) สถานศึกษาเตรียมข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3.2 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ 1) สถานศึกษามีงบประมาณจำนวนจำกัด ยากต่อการจัดสรรและบูรณาการแผนงาน 2) สถานศึกษาควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการ จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

3.3 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ คือ 1) สถานศึกษามีงบประมาณจำกัดไม่สามารถบูรณาการโครงการได้ 2) บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานโครงการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.4 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล 1) สถานศึกษาควรมีเครื่องมือและวิธีการ ประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ 2) สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่าสภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อ

พิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ และน้อยที่สุดคือ ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล

ปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเรียงลำดับรายการที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล และน้อยที่สุด คือ ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ

2. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.1 เปรียบเทียบรายคู่สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนขนาดกลางแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

2.2 เปรียบเทียบรายคู่ของสภาพปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างกับโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่พิเศษ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่สำคัญ 3 อันดับแรก พบว่า

3.1 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ 1) สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์ปัญหาและจัดลำดับความสำคัญ 2) สถานศึกษาขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) สถานศึกษาเตรียมข้อมูลสารสนเทศให้พร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน

3.2 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ 1) สถานศึกษามีงบประมาณจำนวนจำกัดยากต่อการจัดสรรและบูรณาการแผนงาน 2) สถานศึกษาควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี 3) ผู้บริหารสร้างความตระหนักให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

3.3 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ คือ 1) สถานศึกษามีงบประมาณจำกัดไม่สามารถบูรณาการโครงการได้ 2) บุคลากรมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า 3) บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานโครงการตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

3.4 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล 1) สถานศึกษาควรมีเครื่องมือและวิธีการประเมินผลให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแต่ละโครงการ 2) สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับติดตามและประเมินผลได้อย่างเหมาะสม 3) ผู้บริหารควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีเพราะการวางแผนเป็นหน้าที่อันดับแรกของผู้บริหาร และเป็นงานหลักที่สำคัญในการบริหารของหน่วยงานใน ทุกระดับ เนื่องจากเป็นตัวกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการดำเนินการ ที่ทำให้หน่วยงานดำเนินงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ (กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2557, หน้า 4) นอกจากนี้ แผนปฏิบัติการประจำปี เป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการ (กระทรวง/กรม) ที่แสดงให้เห็น ถึงภารกิจที่จะดำเนินการในปีใดปีหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานและเป็นกรอบในการจัดทำค่าของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี รวมถึงรายงานผลการปฏิบัติราชการ เมื่อสิ้นปีงบประมาณและเป็นไปตามระเบียบสำนัก นายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดทำแผนการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2547 ข้อ 8 ให้ส่วนราชการต้องจัดทำ แผนปฏิบัติราชการ ตามมาตรา 16 แห่งพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ดังต่อไปนี้ 1) แผนปฏิบัติราชการ 4 ปี 2) แผนปฏิบัติราชการประจำปี (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2559, หน้า 6) ทำให้การเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีจึงมีความสำคัญ เพราะผู้บริหารต้องกำหนดนโยบายของ โรงเรียนและทิศทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาของโรงเรียน รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีเพื่อศึกษาข้อมูลในการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ศุภกิจ ไชยเชษฐ (2552, หน้า 92) ได้ศึกษา สภาพและปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า ระดับสภาพการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสพ เกรติกุล (2555, หน้า 114) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้รับผิดชอบการจัดทำ แผนต่อสภาพการปฏิบัติในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ชั้นตอน พบว่าทุกชั้นตอนมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบประเด็นที่นำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนปฏิบัติการประจำปี ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ต้องให้บุคลากรทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ผู้บริหารจึงต้องแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ได้กำหนดไว้เป็นอันดับแรก ของขั้นตอนการจัดทำแผน คือ แต่งตั้ง คณะกรรมการ คณะทำงานจัดทำแผนและคณะกรรมการจัดทำแผนต้องประกอบด้วย บุคคลที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เข้า มามีส่วนร่วมคิดร่วมทำในส่วนของการศึกษา เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และภาพความสำเร็จ ใน การพัฒนาสถานศึกษาทุกด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2, 2559, หน้า 21-28) และ ในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนต้องแต่งตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากทุกฝ่ายที่ปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ รวบรวมข้อมูลผลจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปี (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1, 2560, หน้า 2) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนู นวลเป้า (2558, หน้า 337)

ได้ศึกษาสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่มีการเตรียมการในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและมีการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดทำโครงการและรายละเอียดของแผนปฏิบัติการประจำปี และแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิราภรณ์ สีลาแยง (2557, หน้า 100) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยแถลงจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ขั้นตอนการเตรียมการ วางแผน มีแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี คือ จัดการประชุมเชิงปฏิบัติการศึกษาวิเคราะห์นโยบายและปัญหาความต้องการ กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและมีคณะกรรมการที่รับผิดชอบจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี

1.2 ด้านการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดผู้รับผิดชอบโครงการที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียน ได้มีแนวทางและรูปแบบในการจัดทำโครงการ/กิจกรรม ของโรงเรียน โดยโครงการที่จัดทำขึ้นต้องมีรายละเอียด เนื้อหาสาระครบถ้วน ชัดเจน และจำเพาะเจาะจง สามารถตอบคำถามต่อไปนี้ ได้ โครงการอะไร ทำไมต้องทำโครงการ ทำเพื่ออะไร ทำอย่างไร ทำในปริมาณเท่าใด ทำเมื่อใดและนานแค่ไหน ใช้ทรัพยากรอะไร ใครทำ (หมายถึงผู้รับผิดชอบ) ต้องทำกับใคร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1, 2560, หน้า 39) ดังนั้น เมื่อโรงเรียนได้ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี จึงต้องกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการของโรงเรียน และต้องระบุผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประสพ เกรตติกุล (2555, หน้า 115) ได้ศึกษาสภาพปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 พบว่า การจัดทำแผนปฏิบัติการ ได้กำหนดบุคลากรที่รับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน

1.3 ด้านการนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปปฏิบัติ พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในภาพรวมและรายละเอียดอยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สถานศึกษามอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ส่วนใหญ่ได้มีการดำเนินการจัดทำโครงการ และได้มอบหมายและกำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้รับผิดชอบโครงการเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งของโรงเรียน และได้มีการกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานของแต่ละโครงการไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีก่อนดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับประสิทธิ์ ธาณี (2545, หน้า 25) ที่กล่าวว่าเมื่อโรงเรียนได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเรียบร้อยแล้ว จะมีการกำหนดขั้นตอนและบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ จากแผน และเพื่อเตรียมบุคลากรในการปฏิบัติตามแผนงาน/โครงการ และแบ่งหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยผู้รับผิดชอบโครงการจะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามโครงการที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยกรณีการ สูดหอม (2560, หน้า 99) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของครู ในกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการดำเนินการตามแผนโดยเฉพาะผู้รับผิดชอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่ได้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี มีส่วนร่วมในการนำทรัพยากรที่กำหนดไว้ในโครงการ/กิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.4 ด้านการติดตามควบคุมและประเมินผล พบว่า สภาพการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสรุปผลการประเมินโครงการเมื่อเสร็จสิ้นโครงการ ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ส่วนใหญ่ได้ดำเนินการสรุปผลการประเมินโครงการเมื่อเสร็จสิ้นโครงการเพื่อนำผลการประเมินโครงการมาปรับปรุงและพัฒนาในการดำเนินการโครงการครั้งต่อไป ซึ่งเป็นไปตามหลักกระบวนการบริหารของลูเธอร์ กุลลิก (Luthur Gulick) ซึ่งมีองค์ประกอบ และขั้นตอน 7 ขั้นตอน การสรุปผลการประเมินโครงการ ก็เป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบ คือ การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ (มานพ แสงงาน, 2557, หน้า 9) และสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ แสงหอม (2546, หน้า 91) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง พบว่า ขั้นตอนการประเมินผลโรงเรียนส่วนใหญ่ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติการ เมื่อสิ้นสุดงานหรือโครงการ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ให้กับผู้บริหารทราบ

2. การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามขนาดของโรงเรียน ในภาพรวม พบว่า ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีบริบท และขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกัน รวมถึงมีจำนวนบุคลากร และความรู้ความสามารถด้านการดำเนินการจัดทำแผนที่แตกต่างกันรวมถึงกระบวนการในการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของแต่ละโรงเรียน ซึ่งแต่ละโรงเรียนอาจมีข้อจำกัดหลาย ๆ ด้านที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อนันต์ เกตุวงศ์ (2541, หน้า 11-13) ได้นำเสนอจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของการวางแผนไว้ดังนี้ ข้อจำกัดเกี่ยวกับค่านิยมของผู้บริหาร ผู้บริหารจำนวนหนึ่ง ไม่สนใจกับเหตุการณ์ในอนาคตไม่พยายามมองไปข้างหน้าและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง จึงไม่นิยมคิดวางแผนและกระทำการใด ๆ ที่จะเป็นการป้องกันมิให้เกิดปัญหาในอนาคต ข้อจำกัดในด้านสิ่งแวดล้อม ข้อจำกัดเกี่ยวกับเวลา การวางแผนเป็นงานที่ต้องใช้ทรัพยากรทั้งคน เงิน วัสดุ และการจัดการ ที่จำเป็นอีกอย่าง คือ ต้องใช้เวลา ปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการมีเวลาน้อย ไม่พอเพียงกับการวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ รวมถึงความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถของผู้วางแผน ที่ต้องอาศัยผู้มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละด้านมามีส่วนร่วมในการวางแผน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยงยุทธ แสงหอม (2546, หน้า 90) ซึ่งให้เห็นว่าสภาพการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษา พบว่า โรงเรียนขนาดกลาง กับขนาดใหญ่มีสภาพการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ขั้นตอนการวางแผนในเรื่องการวิเคราะห์ความซับซ้อนของโครงการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางและโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทองที่มีขนาดแตกต่างกัน มีปัญหาการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปี ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า การใช้แบบสอบถามปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยโรงเรียนขนาดเล็กกับโรงเรียนขนาดใหญ่ มีปัญหาการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีขั้นตอนการประเมินผลในเรื่องการใช้แบบสอบถามการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และประวิทย์ หลักบุญ (2542, หน้า 69) ได้วิจัยเรื่อง สภาพและปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ชั้นการวางแผน พบว่า โรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก มีปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีโดยรวมและรายข้อแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรสร้างความตระหนักและจัดอบรมให้กับบุคลากรของโรงเรียนเพื่อสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เบื้องต้นในการเตรียมข้อมูลเพื่อดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีให้เป็นระบบและเป็นปัจจุบัน เพื่อให้การดำเนินการเตรียมการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีมีประสิทธิภาพ
2. สถานศึกษาศึกษาควรมีการบูรณาการโครงการตามตัวชี้วัดของหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภาระงานของต้นสังกัดได้อย่างครบถ้วน และประหยัดงบประมาณในการดำเนินการของโรงเรียน
3. สถานศึกษาศึกษาควรให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการประเมินผลของโครงการ/กิจกรรม และมีเครื่องมือในการติดตามและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับเป้าหมายของโครงการที่วางไว้
4. ผู้บริหารควรควบคุมกำกับติดตามและให้ข้อเสนอแนะแก่บุคลากรในการดำเนินงานเป็นระยะ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการโครงการของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ควรศึกษาวิจัยรูปแบบการติดตามและประเมินผลการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุณทอง อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ คำแนะนำ และคำปรึกษา ตลอดจนตรวจจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ นายวีรัตน์ สานุมิตร ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย นายสมจิตร สมอ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นางสาวอรุณญา แสงเจริญ ผู้อำนวยการกลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จลุล่วงลงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรรณารณ สุตหอม. (2560). การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการวางแผนปฏิบัติการประจำปีในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 จังหวัดนครราชสีมา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- ทองอินทร์ วงศ์โสธร และฉัตรรัตน์ วิศาลเวทย์. (2555). นโยบายและการวางแผนการศึกษา (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ : สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนู นวลเป้า. (2558). กลยุทธ์การบริหารจัดการแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ประวิทย์ หลักบุญ. (2542). สภาพและปัญหาการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ, ศรีสะเกษ.
- ประสพ เกรตกุล. (2555). การศึกษาสภาพปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- พรทิพย์ คำพอ และคณะ. (2544). บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในการใช้การแพทย์แผนไทยเพื่อการดูแลสุขภาพของตนเองในชุมชน (พิมพ์ครั้งที่ 1). ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2559) คู่มือการปฏิบัติงานเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2562 จากเว็บไซต์: <https://sac.kku.ac.th/kmsac/km/km1.pdf>
- มานพ แสงงาม. (2557). การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการจัดการศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม, กรุงเทพฯ.
- ยงยุทธ แฉงหอม. (2546). การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินการวางแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอ่างทอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.
- ระลึก ธาณี. (2545). หลักการและแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2545. สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- วชิราภรณ์ สีลาแยง. (2557). ปัญหาและแนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์
- ศุภกิจ ไชยเชษฐ. (2552) สภาพและปัญหาการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2. (2559). คู่มือแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาเชิงกลยุทธ์. นนทบุรี : สำนักงานฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 1. (2560). คู่มือจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา. ลพบุรี : สำนักงานฯ.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. (2557). **คู่มือจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถานศึกษา**. สุพรรณบุรี : สำนักงานฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36.(2561). **รายงานผลการตรวจติดตามการบริหารและจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีงบประมาณ 2561**. เชียงราย : สำนักงานฯ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนด หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.

อนัน เกตุวงศ์. (2541). **หลักและเทคนิคการวางแผน** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

A Study of Conditions and Problems of School Supplies Management Under Vocational Education in Chiang Rai

กมลชน ศรีวิลัย^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Kamonchon Sriwilai^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา 3) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 5 ระดับ ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่น สภาพการบริหารเท่ากับ 0.95 และปัญหาการบริหารเท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าเอฟ (F-test)

ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา โดยในภาพรวมสภาพ การบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมาก ปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา โดยในภาพรวม ปัญหาการบริหารอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับน้อยที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับน้อย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานโดยค่าเอฟ (F-test) จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: สภาพ ปัญหา การบริหารงานพัสดุ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170027@up.ac.th



Abstract

This research aims 1) to study the administrative conditions of School Supplies Management under Vocational Education in Chiangrai 2) study the problems of School Supplies Management under Vocational Education in Chiangrai 3) to compare the opinion between the administrative conditions and the problems of school supplies management by classified position in operation and experience.

There are 260 samples from administrators, teachers and staff selected by using finished table of Krejcie and Morgan to find the Stratified Random Sampling and proportion of sample from each educational institute. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conference is between 0.67 and 1.00 and the confidence of administration is 0.95 while the problem in administration is 0.96. The data analyzed by using frequency, percentage, mean, standard deviation and F-test.

The results find that in overall of school supplies management of institutes under Vocational Education in Chiangrai is in good level. By considering in each aspect found that supplies management aspect is in highest level, buying or hiring aspect is in high level. The overall of problems of school supplies management of institutes under Vocational Education in Chiangrai is in low level. By considering in each aspect found that supplies management is in the lowest level and buying and hiring aspect is in low level.

The results of data analysis by using F-test find that difference of classified position in operation confront with conditions and problem of school supplies management of institutes under Vocational Education in Chiangrai is at .05 with the base equation. The difference of classified experience in operation confronts with conditions and problem of school supplies management of institutes under Vocational Education in Chiangrai is at .05 with the base equation.

Keywords: Conditions, Problems, Supplies Management

บทนำ

การศึกษาคือปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศไทยให้มั่นคงโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการศึกษา อาชีวศึกษาถือเป็นรากฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ เนื่องจากการศึกษาอาชีวศึกษาเป็นการเตรียมผู้ประกอบการและแรงงานในอนาคต ช่วยพัฒนาเติมเต็มให้ผู้ที่มิอาชีวะอยู่แล้วมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพต้องเป็นการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพพระระดับฝีมือระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยีรวมทั้ง เป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้ในทางทฤษฎี อันเป็นสากลและภูมิปัญญาไทยมาพัฒนาผู้รับการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบอาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพโดยอิสระได้หลักสูตรที่คณะกรรมการการอาชีวศึกษากำหนดดังต่อไปนี้ประกาศนียบัตรวิชาชีพประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 10)

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นองค์กรที่มีจุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษา ส่งความเป็นองค์กรแห่ง การเรียนรู้ จึงได้กระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังอาชีวศึกษาจังหวัดทุกจังหวัดเพื่อสร้างคุณภาพ ในการผลิตกำลังคน กำกับดูแลได้อย่างทั่วถึงให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารจัดการ และส่งเสริมการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาและการลงทุนด้านการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ตอบสนองการผลิตกำลังคนที่มีความชำนาญด้านทักษะอาชีพ เทคโนโลยี ทางวิชาชีพที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามการบริหารสถานศึกษาทุกฝ่ายล้วนมีความสำคัญ ทั้งสิ้น ซึ่งโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา 4 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายพัฒนากิจการนักเรียนนักศึกษา ฝ่ายแผนงานและความร่วมมือ และฝ่ายบริหารทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2559, หน้า 90) การจัดการศึกษาหากไม่มีเงิน ไม่มีวัสดุ อุปกรณ์ องค์กรก็ไม่สามารถดำเนินงานให้ประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นฝ่ายบริหารทรัพยากรจึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินการบริหารพัสดุเพื่อให้ได้มา ซึ่งเงิน วัสดุ อุปกรณ์ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ มาสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ การปฏิบัติงานพัสดุยังเป็นงานที่สนับสนุนแผนงานและโครงการต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีการวางแผนจัดหาพัสดุให้เพียงพอสำหรับระยะเวลาดำเนินการของโครงการต่าง ๆ ทำให้งานและโครงการที่วางไว้ดำเนินไปได้ การปฏิบัติงานพัสดุของสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพนอกจากจะต้องมีกระบวนการการปฏิบัติงานที่ดีแล้วต้องมีวิธีการที่ถูกต้องตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ซึ่งเป็นข้อกำหนดอันสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติงานราชการทุกประเภท อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานพัสดุในปัจจุบันนี้ยิ่งมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เห็นได้จากการใช้จ่ายงบประมาณในการลงทุนพัฒนาประเทศเกือบทั้งหมดเป็น การจัดซื้อจัดจ้าง โดยผ่านกระบวนการในการปฏิบัติงานพัสดุทั้งสิ้นการจัดซื้อจัดจ้างหมายความว่า การดำเนินการเพื่อให้ได้มา ซึ่งพัสดุโดยการซื้อจ้างเช่าแลกเปลี่ยนหรือโดยนิติกรรมอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวงซึ่งการจัดซื้อจัดจ้างการซื้อหรือจ้าง กระทำได้ 3 วิธี ได้แก่ 1. วิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป 2. วิธีคัดเลือก และ 3. วิธีเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้มาซึ่งพัสดุที่ต้องการ พักตร์หมายความว่าสินค้างานบริการงานก่อสร้างงานจ้างที่ปรึกษาและงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้างเมื่อได้มา ซึ่งพัสดุที่ต้องการแล้วต้องมีการบริหารพัสดุ (พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ, 2560, หน้า 31-47)

การบริหารงานพัสดุถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการบริหารจัดการของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายทุกแห่ง เพราะพัสดุเป็นเครื่องมืออุปกรณ์ ครุภัณฑ์การศึกษา สิ่งอำนวยความสะดวก รวมไปถึงสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ ยานพาหนะ ฯลฯ สนับสนุนในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้การบริหารพัสดุยังมีความรวมถึง การเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย การยืม การตรวจสอบ การบำรุงรักษาและการจำหน่ายพัสดุ จากสรุป ข้อตรวจพบของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 ที่ผ่านมาพบข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ เช่น รายงานขอซื้อขอจ้างก่อนดำเนินการซื้อวัสดุอุปกรณ์ ไม่มีการจัดทำรายงานขอซื้อ ไม่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ และไม่มีการทำสัญญาหรือข้อตกลงเป็นหนังสือแต่อย่างใด ทั้งยังมีการจัดซื้อที่จัดทำรายงานขอซื้อขอจ้างแต่ไม่ระบุเหตุผลความจำเป็นและคณะกรรมการตรวจรับพัสดุไม่ได้ตรวจรับ สำหรับกรณีไม่มีการจัดทำรายงานขอซื้อและไม่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจเป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 27 และข้อ 29 ส่วนการบริหารพัสดุและควบคุมพัสดุ ณ วันที่ 30 กันยายน ไม่มีการตรวจนับพัสดุ อุปกรณ์คงเหลือประจำปี และไม่มี การตรวจนับสินค้าคงเหลือประจำปี และรายงานพัสดุกงเหลือประจำปี อีกทั้งไม่มีการควบคุมการเบิก - จ่ายวัสดุไม่จัดทำใบเบิกพัสดุไว้เป็นหลักฐานในการจ่ายพัสดุ และไม่ได้มีการอนุมัติใบเบิกพัสดุก่อนการจ่ายพัสดุ เป็นการไม่ปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 153-154 (สำนักงาน

คณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561, หน้า 35-36) ซึ่งเหตุการณ์ดังกล่าวอาจเกิดขึ้นได้ ดังนั้นผู้ที่ปฏิบัติงานด้านพัสดุจึงต้องศึกษาวิธีการปฏิบัติอย่างละเอียด รอบคอบ เพื่อให้การบริหารงานพัสดุ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังประกาศเจตจำนงของสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาถึงสถานศึกษาทุกแห่งในสังกัด ว่าด้วยมาตรการและแนวทางการดำเนินการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันในอันที่จะสร้างและแสดงถึงความโปร่งใส ความพร้อมรับผิด ความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน ความมีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร ความมีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และการมีการสื่อสารภายในหน่วยงาน (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561, หน้า 1-2)

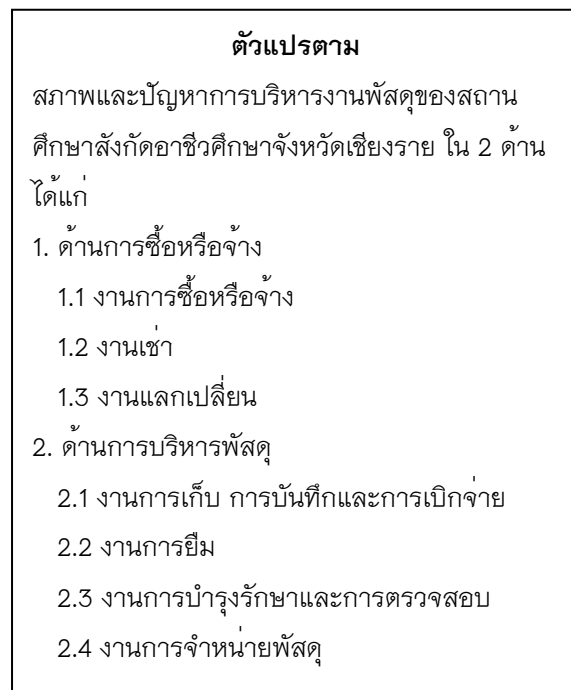
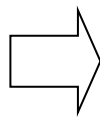
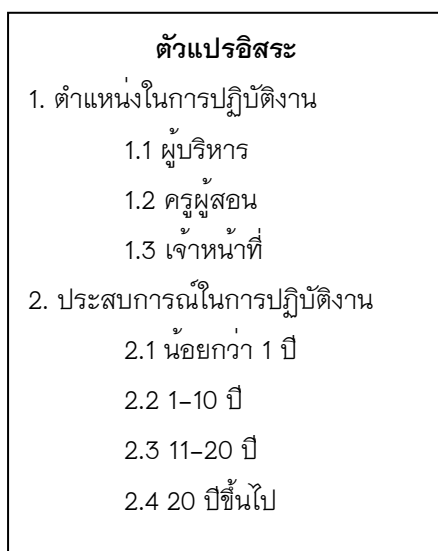
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

1. ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย จำนวน 195 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย จำนวน 171 คน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวน 83 คน วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย จำนวน 70 คน วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า จำนวน 66 คน วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง จำนวน 35 คน วิทยาลัยการอาชีพเทิง จำนวน 78 คน และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย จำนวน 73 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 771 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทั้ง 8 สถานศึกษา จำนวน 771 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 อ้างอิงใน ทองอิน พงศ์คำดี, 2560, หน้า58) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ใน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1. ด้านการซื้อหรือจ้าง และ 2. ด้านการบริหารพัสดุเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานพัสดุ เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมการบริหารงานพัสดุใน 2 ด้านประกอบด้วย 1. ด้านการซื้อหรือจ้าง และ 2. ด้านการบริหารพัสดุ

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ของระดับสภาพการบริหารได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และระดับปัญหาได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากประธานอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกับด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถามใช้ระยะเวลา 15–20 วัน

3. ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามจำนวน 260 ชุด ได้รับกลับคืนมา 260 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยใช้หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

ตอนที่ 4 การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเอฟ (F-test)

ผลการศึกษา

1. สภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) สภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม สภาพการบริหารงานพัสดุ

สภาพการบริหารงานพัสดุ	n = 260		ระดับสภาพ การบริหาร
	(\bar{X})	(S.D)	
1. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	4.40	0.39	มาก
2. ด้านการบริหารพัสดุ	4.51	0.36	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.45	0.37	มาก

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม สภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมา คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$)

2. ปัญหาการบริหารงานพัสดุ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ปัญหาการบริหารงานพัสดุ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม ปัญหาการบริหารงานพัสดุ

ปัญหาการบริหารงานพัสดุ	n = 260		ระดับปัญหา
	(\bar{X})	(S.D)	
1. ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง	1.59	0.41	น้อย
2. ด้านการบริหารพัสดุ	1.49	0.38	น้อยที่สุด
รวมเฉลี่ย	1.54	0.39	น้อย

จากตาราง 2 พบว่า ปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม ปัญหาการบริหารอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 1.49$) รองลงมา คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.59$)

3. ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ควรมีการควบคุมจากภายในโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง จะต้องควบคุมได้ทั้งด้าน คน ระบบ หรือขั้นตอน พัสดุและครุภัณฑ์ควรพิจารณา มิให้ซื้อมากเกินไปมากเกินไป ด้านการบริหารงานพัสดุ ไม่ให้พัสดุครุภัณฑ์สูญหาย หรือเสียหาย หรือเสื่อมคุณภาพเร็วเกินควร ให้มีการแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแยกกัน

โดยเด็ดขาด เพื่อป้องกันมิให้บุคคลเดียวควบคุมงานทั้งหมด ซึ่งจะก่อให้เกิดการทุจริต ยากแก่การตรวจสอบ วางระบบขั้นตอนปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติในแนวเดียวกัน

4. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้ค่าเอฟ (F-test)

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุ จำแนกตามตำแหน่ง ในการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.014	2	0.007	13.372	000*
ภายในกลุ่ม	0.131	257	0.001		
รวม	0.145	259			

จากตาราง 3 พบว่าตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุ จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.012	3	0.004	8.065	000*
ภายในกลุ่ม	0.132	256	0.001		
รวม	0.145	259			

จากตาราง 4 พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่าผลการศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม สภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับมาก โดยผลการศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในภาพรวมสภาพการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานการซื้อหรือจ้าง อยู่ในระดับมาก และ งานเช่า อยู่ในระดับมาก

1.2 ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารพัสดุ ในภาพรวมสภาพการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานการจำหน่ายพัสดุ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานการบำรุงรักษาและการตรวจสอบ อยู่ในระดับมากที่สุด งานการยืม และงานการเก็บ การบันทึกและการเบิกจ่าย อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า

ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม ปัญหาการบริหารอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับน้อยที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง อยู่ในระดับน้อย โดยผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในภาพรวมปัญหาการบริหาร อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานการแลกเปลี่ยน อยู่ในระดับน้อยที่สุด รองลงมา งานการซื้อหรือจ้าง อยู่ในระดับน้อย และงานเช่า อยู่ในระดับน้อย

2.2 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารพัสดุ ในภาพรวมปัญหาการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานการจำหน่ายพัสดุ อยู่ในระดับน้อยที่สุด รองลงมา งานการบำรุงรักษาและการตรวจสอบ อยู่ในระดับน้อยที่สุด งานการยืม อยู่ในระดับน้อย และงานการเก็บ การบันทึกและการเบิกจ่าย อยู่ในระดับน้อย

3. ข้อเสนอแนะทั่วไปเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

แนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุให้ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ควรมีการควบคุมจากภายใน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง จะต้องควบคุมได้ทั้งด้าน คน ระบบ หรือขั้นตอน พัสดุและครุภัณฑ์พิจารณา มิให้ซื้อมากเกินไปมากเกินไป ด้านการบริหารงานพัสดุ มิให้พัสดุครุภัณฑ์สูญหาย หรือเสียหาย หรือเสื่อมคุณภาพเร็วเกินควร ให้มีการแบ่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบแยกกันโดยเด็ดขาด เพื่อป้องกันมิให้บุคคลเดียวควบคุมงานทั้งหมด ซึ่งจะก่อให้เกิดการทุจริต ยากแก่การตรวจสอบ วางระบบขั้นตอนปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ถือปฏิบัติในแนวเดียวกัน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

4.1 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีประเด็นที่น่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. สภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม สภาพการบริหารอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยผลการศึกษาสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในภาพรวมสภาพการบริหาร อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติงานพัสดุตาม พ.ร.บ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังมีการตรวจ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอ ในการบริหารงานพัสดุ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ถูกต้องมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 1-2) “เจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต” หลักความรับผิดชอบ-ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน

1.2 ผลการศึกษาพบว่าสภาพการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารพัสดุ ในภาพรวมสภาพการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีรูปแบบความคิดที่ยืดหยุ่นแบบแผน มีการถ่ายทอดความรู้ ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆช่วยในการบริหารพัสดุ ควบคู่ไปกับการรับความรู้จากภายนอกองค์กรอยู่เสมอ จึงทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารพัสดุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญารัตน์ ประทุม (2561, บทคัดย่อ) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครราชสีมา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่ายมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร มณเฑียร (2560) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมหลักสูตรการบริหารพัสดุและสินทรัพย์หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ให้กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารพัสดุและสินทรัพย์เป็นระยะๆ และควรมอบหมายให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังผู้บริหารควรประยุกต์กลยุทธ์ วิธีการบริหารงานพัสดุอย่างเป็นระบบ

2. ปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยในภาพรวม ปัญหาการบริหารอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการบริหารพัสดุ อยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ในภาพรวมปัญหาการบริหาร อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ปฏิบัติงานพัสดุตาม พ.ร.บ ระเบียบ อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังมีการตรวจ ติดตาม อย่างสม่ำเสมอ ในการบริหารงานพัสดุ ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อให้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สูงสุด สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (2561, หน้า 1-2) “เจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต” หลักความรับผิดชอบ - ตระหนักในหน้าที่ ความรับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ในตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละคน หลักความโปร่งใส - ยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในการทำงานอย่างโปร่งใส เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ตรงไปตรงมา ต้องไม่มีเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน และต้องไม่มีการทุจริตคอร์รัปชั่นเกิดขึ้น และสามารถตรวจสอบผลการดำเนินงานได้

2.2 ผลการศึกษาพบว่าปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ด้านการบริหารพัสดุ ในภาพรวมปัญหาการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปรับเปลี่ยนมาใช้พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 จากเดิมพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง 2535 อาจทำให้เข้าใจคลาดเคลื่อนในบางข้อ และบางสถานศึกษาเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานพัสดุล่าออก ทำให้ต้องมีการสรรหาเจ้าหน้าที่ใหม่เข้ามาทดแทนทำให้งานขาดความต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชฎาพร มณฑะเชียร (2560) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ส่วนปัญหาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ของโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาควรจัดอบรมหลักสูตรการบริหารพัสดุและสินทรัพย์หลักสูตรการใช้เทคโนโลยีช่วยการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ให้กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่บริหารพัสดุและสินทรัพย์เป็นระยะๆและควรมอบหมายให้ครูทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาการบริหารงานพัสดุและสินทรัพย์ในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังผู้บริหารควรประยุกต์กลยุทธ์ วิธีการบริหารงานพัสดุอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนีย์ เลียงดั่ง (2560) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การบริหารงานพัสดุด้านการจัดซื้อจัดจ้างและด้านการควบคุมและจำหน่ายพัสดุส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพของการบริหารพัสดุดังนั้นผู้บริหารหรือหัวหน้างานพัสดุจึงควรประยุกต์ใช้กลยุทธ์การบริหารงานพัสดุเพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานพัสดุเพื่อให้การบริหารงานพัสดุมีความถูกต้องตามระเบียบเกิดความคุ้มค่าในการใช้เงินมีความเป็นธรรมและโปร่งใสและมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันสรุปได้ดังนี้

3.1 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานพัสดุแต่ละระดับ จะมีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันตามโครงสร้างการบริหารงานพัสดุ จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรวิทย์ แก้วมีศรี (2562) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากรงานด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากรงานด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามเพศ วุฒิ การศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ พบว่า

1. ความคิดเห็นต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลของบุคลากรงานด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่าเห็นด้วยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน และระดับมาก 2 ด้านตามลำดับดังนี้ ด้านการวางแผนด้านการปรับปรุงแก้ไขด้านการปฏิบัติและด้านการตรวจสอบ 2. บุคลากรงานด้านพัสดุที่มีเพศวุฒิการศึกษาและตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มาก ๆ จะมีความรู้ ความชำนาญ มากกว่าผู้ที่ มีประสบการณ์น้อยกว่า จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร บุญตา (2561) การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหาร งานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตามตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับปัญหาจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการจัดหาพัสดุด้านการควบคุมพัสดุด้านการบำรุงรักษาพัสดุและด้านการจำหน่ายพัสดุ 2. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม ตำแหน่งการปฏิบัติหน้าที่งานพัสดุโดยรวมและด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดหาพัสดุแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3. เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 จำแนกตาม ประสบการณ์โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการจัดซื้อจัดจ้าง ประกอบด้วย 3 งาน

1.1.1 งานการซื้อหรือจ้างควรจัดทำคู่มือแบบฟอร์มการจัดซื้อจัดจ้างและเอกสารที่เกี่ยวข้องให้สถานศึกษา

1.1.2 งานการเข้าตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับการเช่าอย่างเหมาะสม

1.1.3 งานการแลกเปลี่ยนควรมีการทำคู่มือหลักเกณฑ์การแลกเปลี่ยนตามหลักเกณฑ์ของสำนักงานประมาณหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ควบคุมพัสดุ

1.2 ด้านการบริหารพัสดุ ประกอบด้วย 4 งาน

1.2.1 งานการเก็บ การบันทึกและการเบิกจ่ายด้านการควบคุมพัสดุควรมีการกำหนดขั้นตอนการเบิก-จ่าย โดยพิมพ์เอกสารพร้อมคำอธิบายให้ชัดเจน

1.2.2 งานการยืมพัสดุควรมีการกำหนดขั้นตอนยืม โดยพิมพ์เอกสารพร้อมคำอธิบายให้ชัดเจน

1.2.3 งานการบำรุงรักษาและการตรวจสอบควรตั้งงบประมาณซ่อมแซม บำรุงรักษาพัสดุให้เพียงพอ เพื่อให้ใช้การได้ตลอดอายุการใช้งาน

1.2.4 งานการจำหน่ายพัสดุควรสำรวจสภาพครุภัณฑ์อย่างจริงจังเพื่อดำเนินการจำหน่ายออกจากบัญชี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการของบุคลากรในการพัฒนาเองให้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย

2.3 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานพัสดุของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภานำ นวรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ว่าที่ร้อยตรี สมฤทธิ์ ไกลถิ่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง นางปิยะพร พูลเพิ่ม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง และนายกเชษฐ กิ่งชนะ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครั้ว และเพื่อนๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัญญารัตน์ ประทุม (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา
- ทองอิน พองคำดี (2560). การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนปรีดิธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา



เอกสารอ้างอิง

- ทัศนีย์ เสียงตั้ง (2560). กลยุทธ์การบริหารงานพัสดุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานพัสดุของสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏ ลำปาง, ลำปาง
- ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2562. (6 มีนาคม 2562). ราชกิจจานุเบกษา. 136(56 ง). หน้า 9-11
- พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560. (24 กุมภาพันธ์ 2560). ราชกิจจานุเบกษา. 134(24 ก). หน้า 13-53
- รัชดาพร บุญตา (2561). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุของโรงเรียน มัธยมศึกษาในกลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตพนมสารคาม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา
- รัชฎาพร มณเฑียร (2560). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานพัสดุ และสินทรัพย์ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุบลราชธานี,อุบลราชธานี
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). เจตจำนงการบริหารงานด้วยความสุจริต. กรุงเทพฯ:สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2561). สรุปข้อตรวจพบของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561. กรุงเทพฯ:สำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- อมรวิทย์ แก้วมีศรี (2562). การศึกษาความคิดเห็นต่อการบริหารงานพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ของบุคลากรงานด้านพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ

การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

A Study The Competencies of The School Principal in The Development of Education Extended School Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2

เอกชัย ท้าวปัญญา^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Eakachai Taopunya^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 269 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า 0.67 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาไดคาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และสมรรถนะหลัก ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ที่สำคัญมีดังนี้

2.1 สมรรถนะหลัก ผู้บริหารควรนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารควรพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผู้บริหารควรมองค้ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารควรมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : eakachai.no02@gmail.com

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน ผู้บริหารควรดำเนินการแก้ไข ปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรพุดจูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ผู้บริหารควรเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงานของบุคลากร และผู้บริหารควรสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษา ที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ

คำสำคัญ: สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

Abstract

This study has the following objectives: 1) to study the competency of administrators of the educational opportunity expansion schools 2) to study the suggestions for the development of the competency of the educational expansion schools administrators The sample group used in the study was teachers and administrators of educational expansion schools. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area office 2, consisting of 269 people by stratified random method The consistency index (IOC) was 0.67 – 1.00 and the alpha coefficient obtained the reliability of the whole questionnaire equal to 0.97. The tools used for collecting data were the Rating Scale questionnaire and the statistics used in data analysis. Including mean and standard deviation.

The results of this research found that:

1. The results of the study of the competency of the administrators of the schools for educational opportunity expansion The overall picture is in a high level. When considered as a performance, found that Routine performance has the highest mean. And core competencies respectively

2. Suggestions for improving the competency of school administrators in expanding educational opportunities Important are as follows

2.1 Core Competency Executives should continually present and disseminate academic works to be clearly visible. Administrators should consider the results of the study and the satisfaction of relevant personnel both inside and outside the school. Administrators should use the knowledge gained from academic production to exchange knowledge with the school administrator's network. And executives should be reinforced by rewarding the outstanding performers on an annual basis.

2.2 Functional Competency Executives should take corrective actions. Systematic problems in education according to importance Executives should persuade others to work with pleasure and willingness. Executives should be good coordinators Able to create a network with the organization to develop the potential of personnel in accordance with the new policies and suitable for the position of personnel And administrators should establish methods for managing schools That is modern, with concrete, practical possibilities.

Keywords: The competency of the administrators of the educational expansion schools

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาในบริบทของการบริหารจัดการศึกษาของไทยในปัจจุบันท่ามกลางยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา และเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการศึกษาอย่างมากและจากสถานการณ์ในปัจจุบันการศึกษาของประเทศไทยหลังการปฏิรูปการศึกษารอบแรกพบว่ามีผลล้นเหลือในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านคุณภาพการจัดการศึกษา การพัฒนาครูการพัฒนาหลักสูตรและโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านคุณภาพของผู้เรียน เครื่องมือในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพคือ การศึกษาเนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการสร้างความเจริญงอกงามให้แก่บุคคลและสังคม ดังนั้น การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพจึงเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง 2 ปัจจัยสำคัญที่จะสามารถเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าวได้ก็คือคุณภาพของคนซึ่งแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จึงให้ความสำคัญกับการวางรากฐานการพัฒนาคนให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้คนไทยมีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพสูงตามมาตรฐานสากล และสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง มีสุขภาวะที่ดีขึ้น คนทุกช่วงวัยมีทักษะ ความรู้ และความสามารถเพิ่มขึ้น รวมทั้งสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศเพิ่มขึ้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงถือเป็นหัวใจของการศึกษามีใช้ทำหน้าที่บริหารโรงเรียนเท่านั้น แต่จำเป็นต้องแสดงบทบาทของผู้นำสถานศึกษานั้น ๆ ด้วย ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสามารถจึงเป็นทั้งผู้บริหารและผู้นำควบคู่กันไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีสมรรถนะความเป็นผู้นำสูงย่อมทำให้สิ่งที่ตนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงด้วยดี จากลักษณะต่าง ๆ ที่กล่าวมาผู้บริหารการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์จะต้องมีภาวะผู้นำทางการศึกษาและมีความเป็นนักบริหารการศึกษาเพราะทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษา ผู้บริหารการศึกษาจะพบกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่ยากต่อการแก้ไข บางปัญหาขาดความชัดเจนหรือไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการศึกษา ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาจึงต้องทำหน้าที่จัดการหรือเป็นผู้นำเพื่อนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่ความก้าวหน้าตามความต้องการของคณะกรรมการสถาบันการศึกษาและชุมชน การบริหารการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีผู้นำเข้มแข็ง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ชัดเจน มีกลยุทธ์ ในการบริหารจัดการ การรู้จักการประสานงานเพื่อสนองความต้องการของชุมชนให้เป็นที่ไปตามความคาดหวัง และสอดคล้องกับทรัพยากรด้วยการใช้พลังอำนาจและอิทธิพลอย่างยุติธรรมมีความรู้รับผิดชอบ มีการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพอันจะนำพาสถาบันการศึกษาไปสู่การพัฒนาต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2549, หน้า 3-8)

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กระจาย อำนาจการจัดการศึกษาสู่เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา โดยสถานศึกษาได้รับสภาพเป็นนิติบุคคลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สามารถกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ในขอบเขตของวัตถุประสงค์ตามบทบัญญัติของระเบียบราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์และกฎหมายอื่น ๆ ซึ่งกำหนดหน้าที่ของสถานศึกษาไว้เป็นการเฉพาะโดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาและมีหน้าที่บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นที่ไปตามนโยบายระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการด้วยความอิสระคล่องตัว (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 8-10) สถานศึกษานับเป็นหน่วยขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแกนนำจัดการศึกษาเนื่องจากเป็นผู้ที่มีภารกิจรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความสามารถในระดับมืออาชีพ ดังที่ ชีระ รุญเจริญ (2545, หน้า 4-6) กล่าวว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมึลักษณะเฉพาะตน มีความอิสระ ในการบริหาร ใ้ชีวิตแห่งปัญญา มีการศึกษาสูงพอ มีองค์การวิชาชีพตรวจสอบ และมีจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ

โดยเฉพาะ และมีความต่อเนื่องในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนสามารถจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะน่าเชื่อถือศรัทธาในการส่งเสริมสนับสนุน ผลักดัน กระตุ้น และจัดการให้ครูนักเรียนสามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้บรรลุเป้าหมายหรือเป็นการรับผิดชอบภาระงาน และใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จอย่างโดดเด่นกว่าผู้อื่นซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) (เทียน ทองแก้ว, 2550, หน้า 49 – 51) ความรู้ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการคุณภาพและสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงสิ่งต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง หรืออาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะนั้นเป็นอาวุธสำคัญคู่กายที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ แนวความคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) จึงเข้ามามีบทบาทและนำมาใช้ในการจัดการสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้นเพราะการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดให้สอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของหน่วยงาน อีกทั้งยังนำหลักการแนวคิดมาใช้ในกระบวนการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหลายมิติ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องใช้ความสามารถที่มีอยู่มาบริหารจัดการการศึกษาและภาระงานที่รับผิดชอบอยู่ให้เกิดผลสำเร็จเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น (อาภากร ภูวิทย์พันธุ์, 2548, หน้า 13)

ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญระดับปฏิบัติการ กล่าวคือ เป็นผู้นำ นโยบาย เป้าหมาย การศึกษาระดับชาติ ระดับเขตพื้นที่การศึกษาสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมโดยเชื่อมโยงแนวคิด หลักการบริหารสู่การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพที่ต้องมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการแสดงบทบาท ตามหน้าที่การบริหารการศึกษา ดังเช่น Mintzberg (1998 อ้างอิงใน ธงชัย สันติวงษ์, 2546, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาท 3 ประการ คือ บทบาทการสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล เป็นการแสดงให้เห็นว่าตนมีทักษะในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลภายในและ ภายนอกสถานศึกษา บทบาททางด้านข้อมูลข่าวสารเป็นบทบาทเกี่ยวกับการรับรู้ข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทในการตัดสินใจ เพื่อดำเนินการหรือการแก้ปัญหา

การที่ผู้บริหารจะมีสมรรถนะตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องมีความรู้ และทักษะในการบริหารการศึกษา ดังที่ จำลอง นักพ็อน (2545, หน้า 60) ได้สรุปผลการวิจัยว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ความสามารถในเชิงการวางแผนความรู้ความสามารถเชิงผู้นำ ความรู้ความสามารถในการเป็นนักจัดการ ความรู้ความสามารถในการ วิจัยและพัฒนา การประสานประโยชน์ การประสานงาน การสื่อสาร การใช้นวัตกรรม และ เทคโนโลยีสมัยใหม่ การเป็นผู้มีอำนาจหรือศักยภาพ เป็นผู้นำที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้ อย่างแท้จริง จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถในการบริหารซึ่งเป็นศักยภาพที่ซ่อนในตนเอง และแสดงออกได้ด้วยพฤติกรรมปฏิบัติงานที่เรียกว่าสมรรถนะการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

จากแนวทางการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการที่มุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Development) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (Knowledge worker) มีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการมีบทบาทหน้าที่เป็นผู้นำของสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ออกแบบและจัดระบบการศึกษา พัฒนาระบบความคิดและระบบ การบริหาร ซึ่งหมายรวมถึง การนำเอาทรัพยากรเพื่อการศึกษาไปบริหารจัดการให้เกิดผลผลิตทางการศึกษาตามที่ระบบการศึกษาของประเทศต้องการ (เกษม วัฒนชัย, 2546, หน้า 3) ดังนั้นในการขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องอาศัยความรู้และทักษะการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามี

ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของสังคม ซึ่งกระทรวงศึกษาธิการให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของ
ผู้บริหารสถานศึกษามาโดยตลอด และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถด้านการบริหารโดยมี
วัตถุประสงค์หลัก คือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ และมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการเอาตัวรอดในสังคมที่มีการ
เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ธีรารัง ชูทัพและคณะ, 2545, หน้า 15) สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการ
ประถมศึกษาแห่งชาติ (2545) กล่าวถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านของการบริหารการศึกษาว่า การ
บริหารสถานศึกษาจะประสบผลสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็น
สำคัญ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีหน้าที่ในการดำเนินงานทุกอย่างในโรงเรียน ผลการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษาจะเป็นเช่นไรย่อมขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของผู้บริหารเป็นหลัก ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่มี
บทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุจุดหมายของการจัดการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนผู้จัดการทาง
การศึกษาเพื่อให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นไป
ตามจุดหมายของการจัดการศึกษาและความคาดหวังของสังคมอย่างมีคุณภาพ จะเห็นได้ผู้บริหารสถานศึกษามี
ความสำคัญต่อความสำเร็จของการจัดการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึง
จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาตามแนวที่
ยึดสมรรถนะเป็นหลัก (Competency –based training) ซึ่งเป็นการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีความรู้
ความสามารถ และความเชี่ยวชาญ (Competency) ที่สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและหน่วยงาน ซึ่งกลยุทธ์
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การตามแนวปฏิรูประบบราชการ ได้กำหนดแนวทางใหม่ในการพัฒนาบุคลากร
(สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 9–10) โดยใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา (สำนักงาน
เลขาธิการสภาการศึกษา, 2547, หน้า 38–39) และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข
เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 48 และ มาตรา 49 ให้
หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและเพื่อรองรับการประกัน
คุณภาพภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาในการประเมินผู้บริหารสถานศึกษา
เป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องได้รับการประเมิน ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินจึงเป็น
วัตถุประสงค์สำคัญอันหนึ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แต่จากผลการดำเนินงานของ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษายังไม่ประสบผลสำเร็จ
เท่าที่ควร ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนแทบทุกระดับต่ำกว่าเกณฑ์ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,
2547, หน้า 25) และผลการประเมินภายนอกสถานศึกษาแรก (พ.ศ. 2544–2548) พบว่า สถานศึกษาระดับ
การศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวนร้อยละ 65 มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน และยิ่งพบว่าผลการประเมิน
มาตรฐานด้านผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ได้มาตรฐาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการที่ส่งเสริมกิจกรรมและการเรียน
การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น มีสื่อการเรียนการสอนที่เอื้อต่อการ
เรียนรู้ จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น กระทรวงศึกษาธิการโดยสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
(องค์การมหาชน) ได้ขอเสนอแนะการพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นมาตรฐาน ประเด็นหนึ่ง คือ การปฏิรูป
การศึกษาโดยการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาและการปฏิรูประบบราชการ
ในปัจจุบัน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549 หน้า 10–22) กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารและตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) กำหนดให้มีการประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competencies) และสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competencies) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็น ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งตรงกับชาติรี โปธิกุล (2552, หน้า 4) ที่ได้กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาของชาติโดยเฉพาะการบริหารจัดการศึกษาภายในโรงเรียนของตน แต่มีเชื่อว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้เหมือนกันทุกคนการบริหารจัดการสถานศึกษาใช้วิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายแตกต่างกันไปตามศักยภาพของสถานศึกษาจะมีความคล่องตัวสามารถพัฒนาเปลี่ยนแปลงได้ทันต่อเหตุการณ์ผลงานที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของสถานศึกษาทุกคนที่เกี่ยวข้องต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นความสำเร็จหรือการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขการบริหารจัดการ การศึกษาในปัจจุบันเป็นการดำเนินการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดรูปร่าง และกำลังคน การจูงใจและการควบคุมการดำเนินงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้การดำเนินงานนั้นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารเป็นตัวจักรสำคัญจึงสมควรมีสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะบริหารจัดการโรงเรียนที่สามารถครอบคลุมภารกิจและบทบาทได้ทั้งหมดในโรงเรียน

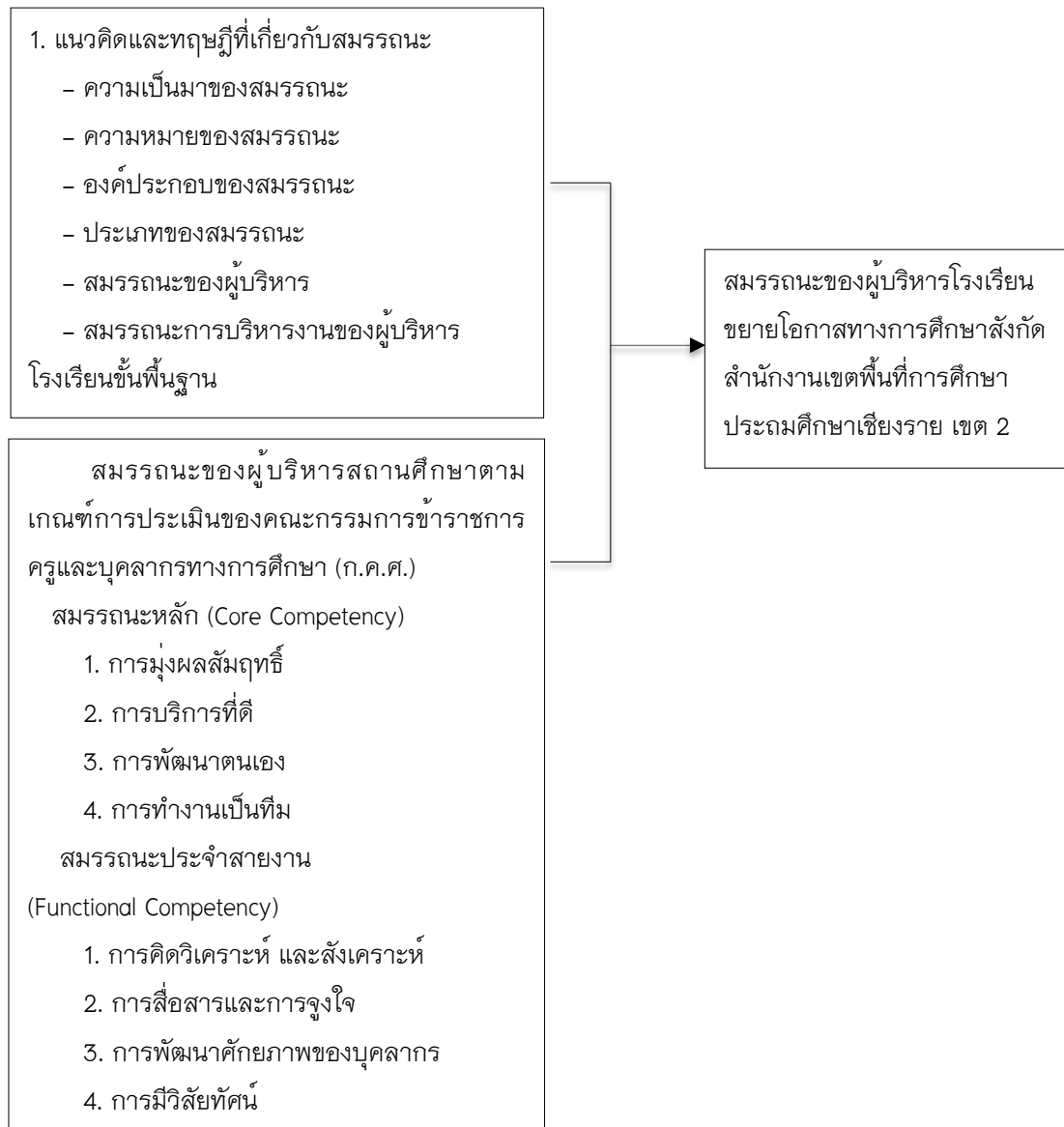
จากแนวคิด ความสำคัญ และสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้ทราบถึงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนให้เกิดความรู้ ทักษะและความสามารถตามสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและนำไปสู่การปฏิบัติจริงก่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการะงาน ตลอดจนเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานชาติ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้กรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 884 คน รวมทั้งสิ้น 49 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 269 คน รวมทั้งสิ้น 12 โรงเรียน

ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan และนำไปเทียบสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 269 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2562 โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบ เลือกตอบ (Check List) ประกอบด้วยสถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 จำนวน 8 สมรรถนะ โดยแยกเป็นสมรรถนะหลัก 4 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำสายงาน 4 สมรรถนะ คือ 1) การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ 2) การสื่อสารและการจูงใจ 3) การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) การมีวิสัยทัศน์ โดยแบบสอบถามดังกล่าวมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ลักษณะแบบสอบถามปลายเปิด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1 ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายไปติดต่อขอความร่วมมือใน การตอบแบบสอบถาม ถึงผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากประชากรที่กำหนดไว้

2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูลของแต่ละโรงเรียน

3 การส่งแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรผู้วิจัยส่งด้วยตัวเองในกลุ่มประชากรที่อยู่ใกล้และกลุ่มประชากรที่อยู่ไกลได้ส่งทางไปรษณีย์โดยส่งซองติดแสตมป์จำหน่ายซองถึงผู้วิจัย

4 การรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยได้เดินทางไปรวบรวมด้วยตนเองหลังจากส่งแบบสอบถามไปแล้ว 2 สัปดาห์ และรอรับจากทางไปรษณีย์

5 ในกรณีที่มิได้รับแบบสอบถามคืนผู้วิจัยได้นำไปเก็บ แบบสอบถามด้วยตนเองอีกใน 1 สัปดาห์

6 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 269 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

7 นำแบบสอบถามที่ได้คืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบก่อนนำไปวิเคราะห์ ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ และค่าร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางพร้อมกับคำบรรยายประกอบ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา วิเคราะห์ ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) และบรรยายเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาศมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะหลัก

1.1 ผลการศึกษาศมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 ผลการศึกษาศมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์

2. ข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

2.1 สมรรถนะหลัก

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงาน ทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการวัดผลประเมินผลนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อย เปรียบเทียบเพื่อหาประสิทธิภาพ ติดตาม ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันกับผู้ร่วมงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อสอบถามถึงปัญหาของการจัดการเรียนการสอน และร่วมหาทางแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบริการที่ดี มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารพิจารณาผลกระทบการศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้มารับบริการได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร จัดสร้างระบบการบริการที่ดีด้านต่างๆ ให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งในโรงเรียน และ มาติดต่อ ควรเน้นการให้บริการอย่างเต็มที่ รวดเร็ว ฉับไว ได้คุณภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส

ด้านการพัฒนาตนเอง มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการอบรม สัมมนา แห่่งเรียนรู้เทคโนโลยี สื่อนวัตกรรม จัดทำวิจัยทางการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน ให้ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่นอกเหนือจากการบริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยีตามยุคสมัย และความสามารถด้านภาษา เป็นต้น

ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี จัดวางทีมงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล แจกแจงงานตามหน้าที่ให้ชัดเจน มีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคพวก สร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างจูงใจ สร้างการยอมรับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข โดยจัดกิจกรรม เพื่อประสานความสัมพันธ์และลดรอยร้าวทางความคิดของบุคลากรภายในองค์กร พัฒนาเทคนิควิธีการ รูปแบบการพัฒนาทีมงาน ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบอบรมสัมมนา

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรดำเนินการแก้ไข ปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรจัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการ แก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และ การมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา ในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถพุดจูงใจ โน้มน้าว ให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ผู้บริหารควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานตามด้วย ความยินดีและเต็มใจ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษา ที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรติดตามเทคนิควิธีการบริหารใหม่ ๆ เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดอย่างเป็นทางการ

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมรรถนะหลัก

1.1 ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบริการที่ดี ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและส่งเสริมการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามลำดับส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้ความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ โดยยึดตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูมีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูโดยการส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส และผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูให้บริการด้วยความอ่อนน้อมให้เกียรติ และเห็นอกเห็นใจผู้มารับบริการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูให้บริการอย่างรวดเร็วทันใจไม่ล่าช้า โดยยึดความต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก

ด้านการพัฒนาตนเอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ ผ่านช่องทาง E-mail, Line มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับ จุดเด่น จุดด้อยของผู้บริหารสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถประมวลความรู้ รวบรวม ความรู้ นำความรู้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีไปใช้ในการพัฒนางานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถพัฒนาการใช้ภาษาไทยในการสื่อสาร การจับใจความ การอ่าน การฟัง อภิปราย ตั้งคำถาม และตอบคำถามได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น

ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้กำลังใจ ยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถแสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมตาม และผู้บริหารมีความสามารถในการวางแผน เพื่อการปฏิบัติงานเป็นทีมตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้ความร่วมมือช่วยเหลือ สนับสนุน ทีมงานในทุกโอกาส

1.2 ผลการศึกษาสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการสื่อสารและการจูงใจ และการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า

ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารนำนโยบายของสถานศึกษามากำหนดแผนการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถทำความเข้าใจในระเบียบ วิธีการหลักการกฎเกณฑ์ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานและการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีความสามารถในการคิดแยกแยะประเด็นต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการเพื่อจัดทำนโยบายและวางแผน การบริหารสถานศึกษา

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการพูด เขียน สื่อสาร ได้ตอบ ในโอกาสและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้เห็นด้วย ยอมรับ คล้อยตามเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย และผู้บริหารมีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือเกิดความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษาท่าทางเพื่อการ สื่อสารและจูงใจได้อย่างเหมาะสม เช่น การยิ้มทักทาย การแสดงออกด้วยท่าทีที่เป็นมิตร

ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำผลงานไปแสดงนิทรรศการหรือประกวดความสามารถตามโอกาส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสนับสนุนให้ครูเลือกการพัฒนาตนเองตามภาระงานของครู ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการพัฒนาศักยภาพของครู

การมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ๆ เพื่อนำมาสู่การบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์/แนวทางการพัฒนาองค์การได้อย่างเป็นรูปธรรม และผู้บริหารส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสามารถกำหนดวิธีการปฏิบัติที่จะนำสถานศึกษา ให้บรรลุความต้องการและเป้าหมาย

2. ข้อเสนอแนะสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการตอบแบบสอบถามปลายเปิดมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

2.1 สมรรถนะหลัก

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการให้เป็นที่ประจักษ์อย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการวัดผลประเมินผลนำข้อมูลผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมาวิเคราะห์ หาจุดเด่น จุดด้อย เปรียบเทียบเพื่อหาประสิทธิภาพ ติดตาม ประชุมปรึกษาหารือร่วมกันกับผู้ร่วมงานอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อสอบถามถึงปัญหาของการจัดการเรียนการสอน และร่วมหาทางแก้ไขปัญหาย่างสม่ำเสมอ

ด้านการบริการที่ดี มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษา ความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งเสริมให้ผู้มารับบริการได้รับความประทับใจและเกิดความชื่นชมองค์กร อันเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร จัดสร้างระบบการบริการที่ดีต่าง ๆ ให้บริการแก่ผู้รับบริการทั้งในโรงเรียน และ มาติดต่อ ควรเน้นการให้บริการอย่างเต็มที่ รวดเร็ว ฉับไว ได้คุณภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส

ด้านการพัฒนาตนเอง มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารนำองค์ความรู้ที่ได้จากการผลิตผลงานทางวิชาการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหารสถานศึกษา จัดให้มีการอบรม สัมมนา แห่่งเรียนรู้ เทคโนโลยี สื่อนวัตกรรม จัดทำวิจัยทางการศึกษา สร้างขวัญกำลังใจให้กับครูผู้สอน ให้ผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาความสามารถที่นอกเหนือจากการบริหาร เช่น การใช้เทคโนโลยีตามยุคสมัย และความสามารถด้านภาษา เป็นต้น

ด้านการทำงานเป็นทีม มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี จัดวางทีมงานตามความถนัดของแต่ละบุคคล แจกแจงงานตามหน้าที่ให้ชัดเจน มีความยุติธรรม ไม่แบ่งพรรคพวก สร้างความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ สร้างจงใจ สร้างการยอมรับให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีความสุข โดยจัดกิจกรรม เพื่อประสานความสัมพันธ์และลดรอยร้าวทางความคิดของบุคลากรภายในองค์กร พัฒนาเทคนิควิธีการ รูปแบบการพัฒนาทีมงาน ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบอบรมสัมมนา

2.2 สมรรถนะประจำสายงาน

ด้านการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถดำเนินการแก้ไข ปัญหาในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารควรจัดทำปัญหาในสถานศึกษาเป็นข้อมูลสารสนเทศ ดำเนินการ แก้ไขปัญหาโดยยึดหลัก PDCA และ การมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรนิเทศ กำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินการแก้ไขปัญหา ในสถานศึกษาตามความสำคัญอย่างเป็นระบบ

ด้านการสื่อสารและการจูงใจ มีข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถพูดจูงใจ โน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานด้วยความยินดีและเต็มใจ ผู้บริหารควรปฏิบัติตน ปฏิบัติงานเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ศรัทธาต่อผู้บริหารผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานตามด้วย ความยินดีและเต็มใจ ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารควรเป็นนักประสานงานที่ดี สามารถสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัด เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ ๆ และเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ของบุคลากร ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างเพียงพอ ผู้บริหารควรจัดให้มีโครงการสร้างเครือข่ายกับต้นสังกัดเพื่อพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร

ด้านการมีวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะสำคัญ 3 อันดับแรก คือ ผู้บริหารสามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารควรติดตามเทคนิควิธีการบริหารใหม่ ๆ เพื่อนำองค์ความรู้มาสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัยมีความเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัดอย่างเป็นทางการ

อภิปรายผล

1. สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สามารถนำอภิปรายผลดังนี้

สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$, S.D.=0.43) ซึ่งสมรรถนะประจำสายงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าสมรรถนะหลัก ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำผลงานไปแสดงนิทรรศการหรือประกวดความสามารถตามโอกาส และ ผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 15-22) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาตามเกณฑ์การประเมินของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ที่ว่าสมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง พฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์สภาพปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ สามารถพูด เขียน เพื่อสื่อสารในโอกาสต่าง ๆ สามารถจูงใจโน้มน้าวให้ผู้อื่นปฏิบัติงานบรรลุตามจุดมุ่งหมาย สามารถให้คำแนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน สร้างเครือข่าย เพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองและบุคลากร สามารถใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อพัฒนางานและสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับนโยบายของต้นสังกัด :ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 62-64) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 พบว่า สมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าสมรรถนะหลัก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

1.1 สมรรถนะหลัก

จากผลการวิจัยที่พบว่า การพัฒนาตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการ ผ่านช่องทาง E-mail, Line และผู้บริหารสามารถวิเคราะห์วิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อยของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 12-13) กล่าวว่าการพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน การพัฒนาตนเองมีความจำเป็นในแง่การพัฒนางาน พัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ (career development) แต่ละอาชีพต้องอาศัยความชำนาญเป็นพิเศษในด้านนั้น ๆ และต้องได้รับการฝึกฝนอบรมมาโดยตรงเท่านั้น การปฏิบัติงานในสายวิชาชีพจึงจำเป็นต้องมีทางที่เปิดกว้างให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในวิชาชีพได้เจริญก้าวหน้าไปในหน้าที่การทำงานที่ตนปฏิบัติอยู่ การพัฒนาตนเองจึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนเราจะขาดเสียไม่ได้เพราะหากไม่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ไม่พยายามที่จะพัฒนาตนเองให้ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางวิชาการและสังคมก็จะกลายเป็นคนล้าหลัง การพัฒนาตนเองของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาเนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้กำหนดทิศทางการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจะต้องแสวงหาความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรและการบริหารในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพดังนั้นผู้บริหารยุค

ใหม่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลาย และชำนาญ สุรินาม (2554, หน้า 23) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่จะพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นคุณภาพมีหลากหลายวิธีไม่ว่าจะเริ่มต้นที่การศึกษา อบรม หาความรู้ใหม่ ๆ รวบรวมข้อมูลหรือความรู้ที่ได้และนำไปแลกเปลี่ยนกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ หรือใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือหลักพุทธศาสนา อาทิเช่น การฝึกสมาธิ การปฏิบัติตามหลักธรรมต่าง ๆ เป็นต้น และบรรลุ ชื่นน้ำพอง (2555, หน้า 40) กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง หมายถึง การศึกษาค้นคว้าและหาความรู้ การจัดการความรู้ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาวิชาชีพครูและระบบการบริหารจัดการการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการแสวงหาและพัฒนาความรู้ด้วยตนเอง และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในระบบการบริหารจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ คำภุมิहा (2556) สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง

1.2 สมรรถนะประจำสายงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำผลงานไปแสดงนิทรรศการหรือประกวดความสามารถตามโอกาส และผู้บริหารควบคุม ตรวจสอบ ติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2549, หน้า 17-19) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากร ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างรวมทั้งส่งเสริม สนับสนุน และให้โอกาสผู้ร่วมงานได้พัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ องค์การหรือหน่วยงานทุกแห่งย่อมต้องการความสำเร็จ ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จก็คือบุคลากร ในองค์การดังนั้นการพัฒนาเพิ่มพูนสมรรถภาพของบุคลากรในทิศทางที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม และเป้าหมายขององค์การอย่างต่อเนื่องย่อมส่งผลให้บุคลากรได้นำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นต่อการดำเนินการสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของทุกองค์การโดยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากร 3 วิธี คือ 1) การให้การศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ อาทิ บทเรียนสำเร็จรูป การศึกษาทางไกล การจัดทำวารสารวิชาการในสาขาอาชีพ ศึกษาจากเอกสารคู่มือการทำงาน ศึกษาจากสื่อโสตทัศนูปกรณ์ต่าง ๆ ให้การศึกษาเพื่อเพิ่มเติมระยะสั้น-ระยะยาว ส่งเอกสารให้สรุปรายงานเสนอและการมอบหมายให้วิพากษ์วิจารณ์หนังสือ 2) การฝึกอบรมและพัฒนาทั้งในห้องฝึกอบรมและนอกห้องฝึกอบรมและภายในองค์การหรือส่งอบรมภายนอกโดยใช้รูปแบบต่าง ๆ กัน 3) การพัฒนาในงาน เป็นการฝึกอบรมในงานและเรียนรู้ในงานโดยใช้วิธีการต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาขั้นต้นต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้มีรูปแบบหรือวิธีการที่เหมาะสมตรงกับสมรรถนะที่ควรจะได้รับการพัฒนา โดยมีขั้นตอนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรบนพื้นฐานดังนี้ 3.1) เลือกหัวข้อสมรรถนะที่ควรได้รับการพัฒนา 3.2) กำหนดพฤติกรรมที่องค์การคาดหวังที่ครอบคลุมสมรรถนะที่สามารถจับต้อง / สังเกตได้และไม่กว้างจนเกินไป 3.3) กำหนดหัวข้อที่จะนำมาใช้ในการประเมินสมรรถนะตลอดจนกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการประเมินพฤติกรรมที่ตอบสนองสมรรถนะ 3.4) กำหนดแนวทางการพัฒนาและฝึกอบรม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 แนวทางหลักคือการศึกษาและส่งเสริมให้พัฒนาตนเอง การฝึกอบรมการพัฒนาในงาน 3.5) การติดตามและประเมินผลการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บรรลุ ชินน้ำพอง (2555, หน้า 45) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง ความสามารถในการให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยแก้ปัญหา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรเข้ารับการอบรม การจัดอบรมศึกษาดูงาน และนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงานและนิลลารัตน์ โตมาก (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากร หมายถึง การให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากร และการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น การให้การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ตลอดจนการนำผลงานทางวิชาการไปเผยแพร่ การจัดระบบนิเทศ ตรวจสอบติดตามและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนา พาโคกทม (2553, หน้า 79) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับ อุทัย ภักดีประยูรวงศ์ (2556, หน้า 62 – 64) สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายสมรรถนะปรากฏว่าสมรรถนะประจำสายงานสูงกว่าสมรรถนะหลัก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการสื่อสารและการจูงใจ การคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ และด้านการมีวิสัยทัศน์ ตามลำดับ

จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวมของสมรรถนะหลัก คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในภาพรวมของสมรรถนะประจำสายงาน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายในการอบรมเสริมความรู้ให้ผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะของผู้บริหารที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสมรรถนะของตนเองให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี ส่วนสมรรถนะประจำสายงาน ควรพัฒนาด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์และด้านการมีวิสัยทัศน์ให้มากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริม สนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจจนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.พองพรรณ ปินตาแสน ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๗ (ฝั่งหมิ่น) และนางโสภา ใจคำ ครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนศรีถ้อยสุนทรราชภัฏวิทยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขในการตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **แนวทางการจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เกษม วัฒนชัย. (2546). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- จำลอง นักพ่อน. (2545). **เส้นทางสู่ผู้บริหารการศึกษามืออาชีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ
- ชัยณรงค์ คำภูมิตา. (2556). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชาติรี โพธิกุล. (2552). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ชำนาญ สุรินาม. (2554). **สมรรถนะของผู้บริหารและคุณภาพของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- เทื่อน ทองแก้ว. (2550). **สมรรถนะ (Competency) หลักการและแนวปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย ราชภัฏสวนดุสิต.
- ดำรง ชูทัพและคณะ. (2545). **รูปแบบการเรียนการสอนแนวใหม่**. ม.ป.ท.
- ธีระ รุญเจริญ. (2545). **สภาพและปัญหาการบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- นิลลารัตน์ โตมาก. (2557). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่น จังหวัดสุโขทัย**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- บรรลุ ชินน้ำพอง. (2555). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- พรพนา พาโดกทม. (2553). **สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). **หลักสูตรการพัฒนาระบบบริหารสถานศึกษาทั่วประเทศ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทองกมล.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2549). **รายงานประจำปี 2549**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2545). **ระบบการประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สภาพลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2547). **การประชุมวิชาการ การวิจัยทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2548). **Competency Dictionary**. (พิมพ์ครั้งที่3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์เซนเตอร์ จำกัด.
- อุทัย ภัคดีประยูรวงศ์. (2556). **สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20**. การศึกษาอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.



การศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยา ประสาธ)

A Study of Organizational Health at Rajaprajanugroh 15 (WiangKaoSaenPu WitTaYaPraSat) School

วรัท สมวงศ์* และ ธิดาวลัย อุ๋นกง²

Warat Somwong^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การและ เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพ
องค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาธ) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการตอบ
แบบสอบถาม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 67 คน พนักงานราชการ จำนวน 1 คน ครู
อัตราจ้าง จำนวน 26 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 23 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 118 คน และประชากรที่ตอบ
แบบสัมภาษณ์การศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภู
วิทยาประสาธ) ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยา
ประสาธ) จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ
มีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่น (α) เท่ากับ 0.99 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ใน
การวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาธ) ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบด้านครูและ
บุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบด้านสถานศึกษาตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาธ)
สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการค้าและการลงทุน การขนส่งโลจิสติกส์ การเรียนรู้
วัฒนธรรมแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการ
มีส่วนร่วมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษาควรได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้
ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ควรจัดกลุ่มบุคลากร ครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเองแต่ละด้าน และจัดเวที PLC ให้
ครูอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170331@up.ac.th

Abstract

The purposes of the research were to study (1) the organizational health and (2) the development organizational health of Rajaprajanugroh 15 (Wiangkaosaenpu Wittayaprasat School). The sample consisted of 118 informants; school director, 67 government teachers, government employee, 26 contract teachers, and 23 educational personnel in Rajaprajanugroh 15 (Wiangkaosaenpu Wittayaprasat School). The experimental instruments consisted of a 5 level rating scale questionnaire and the interview form. The content validity range was from 0.67–1.00 and the reliability (α) ranged in value were 0.99. Statistical analyses were percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D), and content analysis.

The findings were as follows:

1. In general, the organizational health of Rajaprajanugroh 15 (Wiangkaosaenpu Wittayaprasat School) is very strong. In order from high to low, as follows: school director, teachers, and school respectively.

2. The processes for the organizational health development of Rajaprajanugroh 15 (Wiangkaosaenpu Wittayaprasat School) as following; school should promote teaching and learning about trade, investment, transportation logistics, and sustainable culture learning. School director should encourage teachers and learners to be leaders of learning and develop the participation system. Teachers and educational personnel should be trained to develop teachers' potential for appropriate learning management in the 21st century and teachers and educational personnel should be grouped for interested in self-development and organizes PLC for teachers continuously.

Keywords: Health Organization, Guidelines for organizational health development

บทนำ

ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ต้องมีการปฏิรูปตนเองเพื่อความอยู่รอดและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น องค์การที่มีความสมบูรณ์และมีความพร้อมที่จะปรับตัวอย่างรวดเร็ว ก็สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้ได้เปรียบเชิงการแข่งขันสามารถยืนหยัดอยู่ในฝูงชนและโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. 2561, หน้า 1) การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่นับว่าเป็นหัวใจของการพัฒนาประเทศ องค์การทางการศึกษามีความสำคัญที่จะเป็นเครื่องหล่อหลอมเยาวชนของชาติให้มีความสมบูรณ์ใน ทุก ๆ ด้าน อย่างทั่วถึงและเสมอภาค (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2553, หน้า 3) องค์การทางการศึกษาหากไม่มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพไม่เพียงแต่เป็นการทำลายสมรรถนะขององค์การแต่ยังส่งผลให้เกิดการทำลายความมั่นคงของสังคมไปด้วย

สุขภาพองค์การ (Organization Health) เปรียบเสมือนร่างกายของมนุษย์ที่แข็งแรง ถ้าหากมนุษย์มีร่างกายแข็งแรงแล้วจะส่งผลถึงขีดความสามารถในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดีมีประสิทธิภาพ สุขภาพองค์การ (Organization Health) หมายถึง ประสิทธิภาพขององค์การที่มีการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การที่วางไว้อย่างมีระบบแบบแผนสมาชิกทุกคนที่อยู่ในองค์การมีความพร้อมและสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีศักยภาพ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่วางไว้ มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

ตลอดเวลา หากองค์การมีสุขภาพสมบูรณ์จะทำให้องค์การได้รับความไว้วางใจจากสังคมและทำให้เกิดการเชื่อถือและการยอมรับเกิดขึ้นช่วยทำให้องค์การเติบโตและอยู่รอดอย่างยั่งยืนได้สมาชิกในองค์การก็จะมีความสุขส่งผลให้องค์การดำเนินการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จัดการศึกษาในระดับชั้นอนุบาล 1 – มัธยมศึกษาปีที่ 6 มีนักเรียนทั้งสิ้น 1982 คน มีข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 162 คน เป็นโรงเรียนในมูลนิธิราชประชานุเคราะห์ในพระอุปถัมภ์ มีการจัดการศึกษาที่มุ่งสร้างเด็กดีตามพระบรมราชโบายพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร รัชกาลที่ 9 ทรงพระราชทานพระบรมราชโบาย 12 ประการ (แผนปฏิบัติการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ), 2562, หน้า 34-39) จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน (SAR) ของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) พบว่า ผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2561 ที่ผ่านมาสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลายที่เป็นไปตามปัญหาและความต้องการพัฒนาตามสภาพของผู้เรียน สอดคล้องกับจุดเน้นของสถานศึกษาและสภาพของชุมชนท้องถิ่น พัฒนาการของค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติสูงขึ้น ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่านและเขียนการสื่อสารทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ความสามารถในการคิดคำนวณการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้ดี และมีความประพฤติด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยม และคุณลักษณะตามที่สถานศึกษากำหนดปรากฏอย่างชัดเจน สถานศึกษามีการวางแผน ออกแบบกิจกรรมและดำเนินงานตาม แผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม ใช้ผลการประเมินและการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นฐานในการ พัฒนา และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการปรับปรุงแก้ไขงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ วิเคราะห์ ออกแบบและจัดการเรียนรู้ที่เป็นไปตามความต้องการ ของหลักสูตร และบริบทสถานศึกษา พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ ใช้สื่อการเรียนรู้ ติดตาม ตรวจสอบและช่วยเหลือนักเรียนเพื่อพัฒนาและแก้ปัญหารายบุคคล และการประเมินผลจาก สภาพจริงในทุกชั้นตอน สถานศึกษาดำเนินงานตามระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างเป็นขั้นตอน จนเกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลจนมีผลประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม โดยสถานศึกษาให้ความสำคัญกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเพื่อเกิดความร่วมมือในการวางระบบ และดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นอย่างดี และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความมั่นใจต่อระบบการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาในระดับสูง จากผลการดำเนินงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ส่งผลให้สถานศึกษาจัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ในแต่ละมาตรฐาน มาตรฐานที่ 1 คุณภาพผู้เรียน มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการศึกษา มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม มาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม จากผลการประเมินตนเองของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพดีเยี่ยม อย่างไรก็ตามโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) ยังมีจุดที่ควรพัฒนาเพื่อให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นทักษะในศตวรรษที่ 21 การใช้เทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูให้มากขึ้น

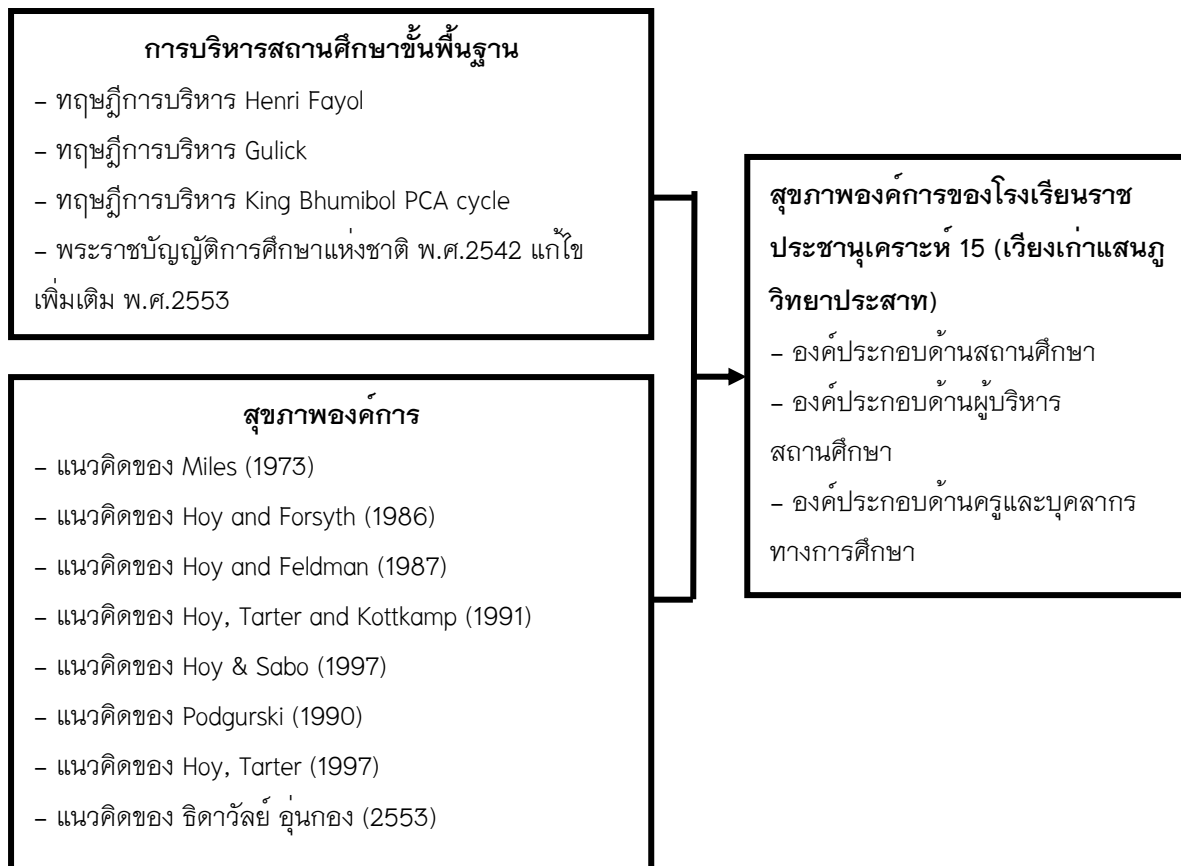
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสุขภาพขององค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) เนื่องจากสุขภาพขององค์การที่ดี คือ สิ่งที่ยังบอกถึงประสิทธิภาพขององค์การ เพื่อนำผลการศึกษาไปวางแผนการบริหารจัดการสถานศึกษาด้านสถานศึกษา ด้านผู้บริหารสถานศึกษา และด้านครูและบุคลากรให้มีความพร้อม มีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท)
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท)

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

จากการสังเคราะห์มิติคุณภาพองค์การจากแนวคิดของนักวิชาการที่ได้ทำการศึกษาไว้ Miles (1973), Hoy and Forsyth (1986), Hoy and Feldman (1987), Hoy, Tarter and Kottkamp (1991), Hoy & Sabo (1997), Podgurski (1990), Hoy, Tarter (1997) และธิดาวลัย อุ่นกอง (2553) ผู้วิจัยจึงได้ปรับปรุงองค์ประกอบคุณภาพองค์การเพื่อให้สอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้ ดังภาพ 1 กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาคุณภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ประชากรที่ตอบแบบสอบถามการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 92 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 36 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 32 คน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสว) จำนวน 162 คน

1.2 ประชากรที่ตอบแบบสัมภาษณ์การวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ในวันที่ 1 มีนาคม 2562 จำนวน 5 คน ที่เคยปฏิบัติราชการสายการสอน และเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในระยะเวลาไม่ต่ำกว่า 1 ปี ในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสว) มาก่อน ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนผ่านศึกสงเคราะห์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนพญาไพรไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านป่าซางเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านจิวใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหล้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน ข้าราชการครู จำนวน 67 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน ครูอัตราจ้าง จำนวน 26 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 23 คน โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสว) จำนวน 118 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน ตามการแบ่งประเภทของตำแหน่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 เครื่องมือดังนี้

1. แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, ตำแหน่ง) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสว) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2. แบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล ตำแหน่งปัจจุบัน ตำแหน่งและระยะเวลาที่เคยปฏิบัติราชการในโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสว)

ตอนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสว) โดยจัดเรียงประเด็นการสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีสุขภาพองค์การ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ด้านสถานศึกษา
2. ด้านผู้บริหารสถานศึกษา
3. ด้านครูและบุคลากร

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม
2. เมื่อผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) พิจารณานุญาต จึงนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 5-7 วัน และนัดหมายกำหนดการเก็บแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถามโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำแบบสอบถามใส่ลงในกล่องที่ผู้วิจัยจัดเตรียมไว้ในห้องสำนักงานธุรการโรงเรียน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 ฉบับ ได้รับคืนเป็นจำนวนทั้งสิ้น 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์
5. นำผลการวิเคราะห์แบบสอบถามจากโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ที่ดำเนินการจัดทำแบบสัมภาษณ์
6. ติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนผ่านศึกษสเคราะห์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนพญาไพรไตรมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านป่าซางเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านจิวใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านหลู่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ขอความอนุเคราะห์เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
7. เมื่อผู้อำนวยการสถานศึกษา พิจารณานุญาต จึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยการสัมภาษณ์จะมีการขออนุญาตอัดเสียงเพื่อป้องกันข้อมูลในแต่ละประเด็นขาดหาย เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นที่เรียบร้อยแล้วดำเนินการลบข้อมูลคลิปลเสียง ใช้เวลาในการสัมภาษณ์ท่านละ 1 ชั่วโมง ณ โรงเรียนที่ผู้อำนวยการสถานศึกษาปฏิบัติราชการอยู่
8. นำแบบสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย () และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. นำแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล
4. นำแบบสัมภาษณ์ตอนที่ 2 เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) มาวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์ประกอบสุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบสุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบสุขภาพองค์การด้านสถานศึกษา ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) สถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับการค้าและการลงทุน การขนส่งโลจิสติกส์ การเรียนรู้วัฒนธรรมแบบยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ การพัฒนาระบบการมีส่วนร่วมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรได้รับการอบรมพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ควรจัดกลุ่มบุคลากร ครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเองแต่ละด้าน และจัดเวที PLC ให้ครูอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ พบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์ประกอบด้านผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ องค์ประกอบด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา และองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์ประกอบด้านสถานศึกษา

1.1 สุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพองค์การด้านสถานศึกษา ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตร รองลงมาด้านการพัฒนาองค์การ รองลงมาลำดับ 3 คือ ด้านการสื่อสารในองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความเป็นอิสระของสถาบัน

1.2 สุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมา คือ ด้านความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการประสานงานกับหน่วยงานระดับสูงกว่า รองลงมาลำดับ 3 คือ ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม

1.3 สุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านคุณลักษณะของ ครู และบุคลากร รองลงมา คือ ด้านขวัญและกำลังใจ และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

2. แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท)

2.1 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพองค์การด้านสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท) ควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การปรับตัวและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ในการสนับสนุนให้ความร่วมมือในการพัฒนา นักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพ จนได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากชุมชน

2.2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) ควรมีการพัฒนาระบบการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น รับฟังข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์การได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้

2.3 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) โรงเรียนควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความพร้อม ทางด้านวิชาการอยู่เสมอ ครูควรมีทักษะด้านดิจิทัลที่ทันสมัย มีการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการนิเทศ กำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดเวทีวิชาการให้ครูได้มีเครือข่ายทางวิชาการ จัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ควรมีการจัดกลุ่มบุคลากร ครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเอง แต่ละด้าน เช่น กลุ่มวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา และควรจัดให้มีการพัฒนาตนเองตามจุดอ่อนของครูแต่ละคน จัดเวที PLC ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ

อภิปรายผล

1. สุขภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) มีการจัดโครงสร้างการบริหารจัดการในสถานศึกษา ที่แสดงสายบังคับบัญชาชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายให้มีการดำเนินงานของสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานร่วมกันของบุคคลในรูปองค์คณะบุคคล มีทิศทางขององค์การที่ชัดเจน สามารถนำนโยบายสู่การปฏิบัติและกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน ใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในองค์การ มาใช้ในการวิจัยและแก้ปัญหาที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ มีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ สนับสนุนการร่วมปรึกษาหารือในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ให้อิสระ เสรีภาพแก่สมาชิกในองค์การในการปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมาย สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ให้คงอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม มีหลักสูตรที่ส่งเสริมการมีอาชีพและมีงานทำ มีหลักสูตรที่สอดคล้องกับการค้าขายแดนเศรษฐกิจพิเศษ มีการจัดหลักสูตรยืดหยุ่นที่เอื้อกับความพร้อมของนักเรียน จัดบรรยากาศภายในองค์การที่เอื้อต่อการเรียนรู้ มีการสื่อสารในองค์การหลายช่องทางครอบคลุมทุกระดับขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเชื่อมั่นในตนเอง ใช้หลักธรรมาภิบาลมาบริหารจัดการ ความสามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขององค์การให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ใช้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความเชื่อมั่นในผู้บริหาร มีความสุขในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมรินทร์ บุญเอก (2555, หน้า 64-65) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีลักษณะสุขภาพองค์การแข็งแรงอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้แก่ ด้านสัมพันธภาพของคณะครูด้านความมั่นคงเข้มแข็งของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ด้านอำนาจเหนือทรัพยากรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ พูคำใบ (2558, หน้า 64-67) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะเยาเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความต้องการด้านบำรุงรักษา ความต้องการด้านภารกิจและความต้องการด้านความเจริญและการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์

1.1 สุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 1 สุขภาพองค์การด้านสถานศึกษา ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) มีหลักสูตรที่ส่งเสริมการมีอาชีพและมีงานทำ ที่สอดคล้องกับการค้าขายแดนเศรษฐกิจ และมีการจัดหลักสูตรยืดหยุ่นที่เอื้อกับความพร้อมของนักเรียน สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองของสถานศึกษามาตรฐานที่ 3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีผลการประเมินระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม (แผนปฏิบัติการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา), 2562, หน้า 1-12) โดยโรงเรียนดำเนินการส่งเสริมให้ครูจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม อย่างหลากหลาย เช่น โรงเรียนศาสตร์พระราชผลการดำเนินงานโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) มีศูนย์การเรียนรู้ “ศาสตร์พระราช” ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีระบบการบริการ บริหารงาน และจัดการในชั้นเรียนด้วยเทคโนโลยี และการใช้งานที่สะดวกทันสมัยรวดเร็วเหมาะสมในยุคการพัฒนาโรงเรียนด้วยระบบดิจิทัล 4.0 หลักสูตรสถานศึกษารองรับเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน SEZ. สอดคล้องกับงานวิจัยของ ว่าที่ร้อยตรีณัฐกิตติ์ แก้วมหาคุณ (2559, หน้า 108-109) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม ผลการวิจัยพบว่า สภาพสุขภาพองค์การของโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านมุ่งเน้นวิชาการ

1.2 สุขภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม มีสุขภาพองค์การแข็งแรงมาก ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใช้หลักธรรมาภิบาลภายในสถานศึกษา มีการกระจายอำนาจแก่ครู บุคลากรหรือการยอมให้ครู บุคลากรมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ การตัดสินใจทางการบริหารและการจัดการศึกษา โดยอยู่ในความรับผิดชอบและการกำกับจากผู้บริหาร สามารถเผชิญและแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ขององค์การให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี มีการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีมาตรฐานการปฏิบัติงานสูง ใช้คนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน ใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) (2562, หน้า 1-12) มีผลการประเมินตนเองของสถานศึกษามาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ในระดับคุณภาพ ดีเยี่ยม ซึ่งมีกระบวนการพัฒนาโรงเรียน จากการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา ผลการจัดการศึกษาที่ผ่านมา โดยการศึกษาข้อมูล สารสนเทศจากผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินการจัดการศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา และจัดประชุมระดมความคิดเห็น จากบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อวางแผนร่วมกันกำหนดเป้าหมาย ปรับวิสัยทัศน์ กำหนดพันธกิจ กลยุทธ์ ในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มีการปรับแผนพัฒนาคุณภาพจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการพัฒนา และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา พร้อมทั้งจัดทำทรัพยากร จัดสรรงบประมาณ มอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนามาตามแผนงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงาน และสรุปผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559, หน้า 58-60) ได้ศึกษาสุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยาสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่าสุขภาพองค์การโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยาสังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ยัญฐะสิริ (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาสภาพองค์การกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภาการศึกษาไทย ผลการวิจัย พบว่า สภาพองค์การของสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงตามค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปน้อยคือ ภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ความมีอิทธิพลของผู้บริหารภาวะผู้นำมิตรสัมพันธ์ขวัญและกำลังใจการมุ่งเน้นด้านวิชาการความเข้มแข็งขององค์การและการสนับสนุนด้านทรัพยากร

1.3 สภาพองค์การ องค์ประกอบที่ 3 สภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ในภาพรวม มีสภาพองค์การแข็งแรงมาก ทั้งนี้เพราะครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาต) เชื่อมมั่นในผู้บริหาร มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติงานอย่างมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจในสถาบันของตน สามารถใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน และใช้แหล่งเรียนรู้ประกอบการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสันต์ เกตุคง (2559, หน้า 109-111) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนทรกุลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลาง ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีระดับมากไปน้อยตามลำดับ ประกอบด้วย ด้านการอยู่ร่วมกันของบุคลากร การมุ่งเน้นวิชาการ ความเข้มแข็งของโรงเรียน ขวัญในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทรัพยากรและภาวะผู้นำจูงใจเพื่อร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัญฐะนิ นโพธิ์พ่วง (2558, หน้า 69-71) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการอยู่ร่วมกันของครูโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครูมีความรักและศรัทธาต่ออาชีพการปฏิบัติงานและด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ครูมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เต็มใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. แนวทางการพัฒนาสภาพองค์การของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาต) ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพการบริหารเป็นหลักการที่เกิดจากความต้องการจัดระเบียบองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบแบบแผนที่น่าไปสู่ประสิทธิผล โดยฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติต้องร่วมมือกันเป็นอย่างดี การบริหารสถานศึกษาถือว่ามีความสำคัญ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพจะทำให้การดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาที่วางไว้นั้น ตามทฤษฎีการบริหารของ สมบัติ นพรัก (2561, หน้า 214-215) ได้เสนอทฤษฎี "King Bhumibol PCA Cycle" (วงจรกิจกรรม) ตามทฤษฎี "King Bhumibol Cycle" หรือ PCA Cycle มีดังนี้ P (Plan) วางแผนหมายถึงการคิด (Thinking) เพื่อสร้างสรรค์ สิ่งใหม่หรือแก้ปัญหาเพื่อให้การบริหารประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) การตัดสินใจ (D Making) การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การบริหารทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resousce) และกระบวนการบริหาร (Administrative Process) C (Communication) สื่อสารหมายถึงการพูด (Speaking) เพื่อการประสานงาน (Co-ordination) การควบคุม (Control) การสั่งการ (Command) และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) A (Act) การปฏิบัติหมายถึงการทำ D (Doing) เพื่อการบริหารจัดการ (Administration / Management) ให้เป็นไปตามแผน (Plan) อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การตัดสินใจ (Decision Making) การบริหารองค์การ (Organization) การจัดสรรทรัพยากร (Allocating Resources) การกระตุ้น (Stimulating) การใช้อิทธิพล (Influencing) การประสานงาน (Co-ordinating) การประเมินผล (Evaluating) การประเมินผลงาน (Appraising) และการปรับปรุง (Acting) ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินงานตามภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป โดยมีกระบวนการสร้างความร่วมมือของคนในองค์การทุกคน เปิดโอกาสให้คนในองค์การได้แสดงความสามารถ สร้างความมีส่วนร่วมของคนทุก

คนในองค์กร เพื่อจะสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสู่เป้าหมาย และได้แนวทางในการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่ทุกคนในองค์กรยอมรับ สอดคล้องกับแนวคิดของ วันสว่าง สิงห์ชัย (2559, หน้า 65) กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กรว่า การพัฒนาองค์กรเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรพัฒนา การทำงานร่วมกันของมนุษย์มีความสามารถในการจัดข้อขัดแย้งมีความสามารถในการตัดสินใจและมีการปรับตัวขององค์กร ส่วนในระดับบุคคลการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มการรับรู้ต่อกัน การมีส่วนร่วมและรวมพลังกันปฏิบัติงานมากขึ้นและเป็นการประสานงานความร่วมมือระหว่างบุคคลและองค์กรเข้าด้วยกัน สุขภาพองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรตามแนวคิดของ Hoy and Feldman (1986, p 156, อ้างอิงใน สุรศักดิ์ เจริญผล, 2558, หน้า 15) สุขภาพองค์กร คือ สภาวะการปฏิบัติงานในองค์กรตามภารกิจและการได้ตอบสนองการกระทำตามหน้าที่สำคัญของระบบด้านการปรับตัวการทำให้บรรลุเป้าหมายการบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์กรทำให้องค์กรมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีโอกาสที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน สุขภาพองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินการตามภารกิจให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) องค์กรประกอบที่ 1 สุขภาพองค์กรด้านสถานศึกษา โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) ควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรปรับตัวและแก้ไขปัญหาตามความต้องการของชุมชน และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและชุมชน ในการสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการพัฒนานักเรียน ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากชุมชน เพราะเป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ศูนย์กลางของหน่วยงานราชการ และย่านเศรษฐกิจ ด้านหน้าโรงเรียนติดกับตลาด การคมนาคมสะดวกสบาย อยู่ใกล้แหล่งการเรียนรู้ที่ทันสมัยและหลากหลาย มีอาคารและสถานที่ ที่พร้อมต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีสื่อเทคโนโลยีมีความทันสมัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ง่ายต่อการติดต่อสื่อสาร ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ จนได้รับการยอมรับและเชื่อมั่นจากชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558, หน้า 61-63) ได้ศึกษาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคลมีดังนี้ โรงเรียนควรสร้างมาตรฐานการปฏิบัติซึ่งกันโดยไม่เปิดโอกาสให้บุคคลที่มีผลประโยชน์เข้ามาแทรกแซงในการดำเนินการของสถานศึกษาและสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดร พังเร็ว (2558, หน้า 87-93) ได้ศึกษาสภาพสุขภาพองค์กรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเต่า อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรควรมีการกำหนดนโยบายจัดทำแผนการพัฒนากำหนดเป้าหมายขององค์กร ควรมีการจัดตั้งชมรมกลุ่มหรือเครือข่ายขึ้นในระดับตำบล ควรมีการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ควรมีการเตรียมการให้พร้อมในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันทีที่มีการสำรวจจุดอ่อนจุดแข็งขององค์กรพิจารณาแก้ปัญหาพร้อมกันหลายฝ่าย

2.2 แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) องค์กรประกอบที่ 2 สุขภาพองค์กรด้านผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาสพ) ควรมีการพัฒนากระบวนการกระจายอำนาจ และการมีส่วนร่วมชัดเจนที่ยั่งยืนยิ่งขึ้น รับฟังข้อเสนอแนะและเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมให้ครูและนักเรียนเป็นผู้นำแห่งการเรียนรู้ เพราะเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ขยันศึกษาหาความรู้ตลอดเวลา และมีความเป็นผู้นำสูง เป็นนักพัฒนา คิดนอกกรอบแต่ควรอยู่บนพื้นฐานของระเบียบทางราชการ

อย่างสร้างสรรค์ และปฏิบัติได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาสถานศึกษา ยึดประโยชน์ของนักเรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีการเรียนการสอนสมัยใหม่ ส่งเสริมสถานศึกษาใกล้เคียงให้มีความพร้อมในการปรับตัวสู่ศตวรรษที่ 21 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558, หน้า 61–63) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคลมี ดังนี้ ผู้บริหารมีใจเป็นกลางยึดมั่นหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานไม่แสดงออกถึงความมีอำนาจมากเกินไป ควรปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสมเสมอภาคมีความเป็นกัลยาณมิตรรับฟังและช่วยแก้ไขปัญหาคให้บุคลากร ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจณี พุดำใบ (2558, หน้า 64–67) ได้ศึกษาสภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายการทำงานแก่บุคลากรเพื่อสร้างความเข้าใจในเป้าหมาย กำหนดวิธีการทำงานให้ชัดเจน บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีแนวทางป้องกันแก้ไข ุติปัญหาที่มีประสิทธิภาพ

2.3 องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาระยอง) โรงเรียนควรมีการส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความพร้อม ทางด้านวิชาการอยู่เสมอ ครูควรมีทักษะด้านดิจิทัลที่ทันสมัย มีการพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดทำวิจัยในชั้นเรียนที่มีคุณภาพมากขึ้น ผู้บริหารควรมีการจัดระบบการนิเทศ กำกับติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนควรจัดเวทีวิชาการให้ครูได้มีเครือข่ายทางวิชาการ จัดให้มีการอบรมพัฒนาศักยภาพครูด้านการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ควรมีการจัดกลุ่มบุคลากร ครูเป็นกลุ่มสนใจในการพัฒนาตนเอง แต่ละด้าน เช่น กลุ่มวิจัยในชั้นเรียน กลุ่มสื่อดิจิทัลเพื่อการศึกษา และควรจัดให้มีการพัฒนาตนเองตามจุดอ่อนของครูแต่ละคน จัดเวที PLC ให้ครูอย่างสม่ำเสมอ เพราะจำนวนครูและบุคลากรเพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอนอีกทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ และมีวุฒิทางการศึกษาตรงกับสาขาวิชาที่จัดการจัดการเรียนการสอน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ใฝ่เรียนใฝ่รู้ มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และการทำงานตามที่มอบหมายย่อมมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสันต์ เกตุคง (2559, หน้า 109–111) ได้ศึกษาสภาพองค์การของโรงเรียนเอกชนทรกุลของวัดในพระพุทธศาสนาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจการของโรงเรียน จัดโครงการที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจณี พุดำใบ (2558, หน้า 64–67) ได้ศึกษาสภาพองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า จัดอบรมพัฒนาประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับแสดงความคิดเห็น จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีความสัมพันธ์ใช้การประชุมในการแก้ปัญหาทำงานร่วมกันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น จัดให้มีเครื่องมือที่ทันสมัยใช้งานได้รวดเร็วอบรมพัฒนาส่งเสริมการจัดทำและใช้สารสนเทศ พัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพรวมทั้งอบรมพัฒนาบุคลากรด้าน ICT ให้โอกาสบุคลากรแสดงความคิดเห็นเสนอแนวทางต่อผู้บริหารประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถและแนวคิดใหม่ในการทำงาน มีแนวทางระบบมาตรการจัดการความเครียดจากการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนันท์ทิพย์ ตานา (2558, หน้า 76–79) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพองค์การโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารควรมีการนิเทศติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 85–88) ได้ศึกษาการบริหารสภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยองเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลก้าวทันโลกยุค 4.0 ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาพที่ดีในองค์การ พัฒนาครูส่งครูร่วมอบรมพัฒนา

ตนเองหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรค์งานวิชาการเน้นการพัฒนาที่เอกลักษณ์โดยเน้นการสร้างสรรค์สื่อ
เทคนิคกระบวนการที่หลากหลายพัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมประจำเดือนใช้เทคโนโลยีช่วยใน
การติดต่อสื่อสารมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยพบว่าองค์ประกอบที่ 1 สุขภาพองค์การด้านสถานศึกษา ด้านความเป็นอิสระของสถาบัน มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมให้องค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน และสนับสนุนให้สมาชิกใน
องค์การสามารถปรับตัวและแก้ปัญหาตามความต้องการของชุมชนโดยปราศจากการแทรกแซงขององค์คณะบุคคล
หรือกลุ่มอิทธิพลที่เกี่ยวข้อง เน้นหลักสูตรการศึกษาเพื่อการมีงานทำ และสร้างเครือข่ายโรงเรียนร่วมพัฒนา

องค์ประกอบที่ 2 สุขภาพองค์การด้านผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการใช้อำนาจที่เป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจที่เหมาะสมและเป็นธรรมในทุกระดับ มุ่งสร้างเครือข่ายในระดับประเทศ และ
นานาชาติ

องค์ประกอบที่ 3 สุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านมุ่งวิชาการ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการโดยยึดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่บรรลุวัตถุประสงค์ของ
หลักสูตร จัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้
ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
ธิดาวลัย อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละ
เวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้งานศึกษานี้มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัย
ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ พร้อมนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 นายพิเศษ ถาแหล่ง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนไม้ยาวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 36 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ
มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็น
อย่างสูง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง และบุคลากรทางการศึกษา
โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชา) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และ
ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนผ่านศึกสงเคราะห์ 2 ผู้บริหารโรงเรียนพญาไพรไตรมิตร ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาโรงเรียนบ้านป่าซางเหนือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านงิ้วใหม่ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหล้า ที่ให้
ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ท้ายที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดาและครอบครัวที่สอนให้ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการศึกษา
และช่วยส่งเสริม สนับสนุน ให้กำลังใจ รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคนสำหรับความห่วงใยช่วยเหลือ จนทำให้ผู้วิจัยสามารถ
ดำเนินการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จลุล่วงได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- กาญจน์ ฟูคำใบ. (2558). **สุขภาพองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ. ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**, (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: บริษัทไทยเนรมิตกิจ อินเทอร์เน็ต เกรสซิฟ จำกัด
- ณัฐธินัน โปธิ์พวง. (2558). **สุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 . งานนิพนธ์** กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธิดาวลัย อุ่นกอง. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดพะเยา**. วช., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). **สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็นอำเภอวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว**. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ. ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์กรของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประสาท). (2561). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2561**. เชียงราย: โรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยา-ประสาท).
- วันวิสาข์ นิภูละสิริ. (2559). **สุขภาพองค์กรกับการดำเนินงานของโรงเรียนในโครงการมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมของสภาการศึกษาไทย**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วันสว่าง สิงห์ชัย. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อยกระดับคุณภาพการจัดการเรียนรู้**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- วิสันต์ เกตุคง. (2559). **สุขภาพองค์กรของโรงเรียนเอกชนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- ว่าที่ร้อยตรีณัฐกิตติ์ แก้วมหาคุณ. (2559). **การศึกษาสภาพสุขภาพองค์กรของโรงเรียนสามัคคีวิทยาตามการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ. ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สุคนธ์ทิพย์ ตานา. (2558). **การศึกษาสุขภาพองค์กรโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอเวียงแก่นจังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ. ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สมบัติ นพรัถ. (2561). **ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร**. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิง.
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). **สุขภาพองค์กรของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมหามงคล**. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2555). **คู่มือการพัฒนางานองค์กรตามกรอบ การประเมินผลภาคราชการแบบบูรณาการมิติภายในด้านการพัฒนางานองค์กร**. สืบค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.psdg.mua.go.th/paper2 /opdc2555.pdf>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- อัษฎิชัยสุธา ตันภู. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในอำเภอแม่สายจังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ. ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อุตร พังเร็ว. (2558). **สภาพสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต้า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง** กศ. ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อัมรินทร์ บุญเอนก. (2555). **สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 2. วิทยานิพนธ์** กศ. ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.

ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

Relationship Between Participatory Management of School Principals and
Motivation in Work Performance of Teachers in The Sudthinai Secondary
School Consortium, The Secondary Educational Service Area 36

ธัชกร จับใจนาย^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Thachakorn Jabjainai^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งหาค่าความเชื่อมั่นได้ 0.967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sorroya.ng@up.ac.th

ในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยต่างๆโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

Abstract

The purposes of this research were: 1) to study the director's participative management of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 2) to study the teacher's motivation in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 and 3) to study the relationship between the director's participative management and the teacher's motivation in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36. The 205 teacher of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 were included as a sample. Data was collected by a questionnaire of 5 level to analyze the frequency, the percentage, the standard deviation and Pearson's product moment correlation, which got the confidence interval at 0.967. The results of this research were as follows:

1. The director's participative management of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 was rated at high level in overall, the average was ranking from high to low as follows; the participation in operations, the participation in decision making, the participation in receiving benefits and the participation in evaluation.

2. The teacher's motivation factors in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 were rated at high level in overall. When we considered each factors ; the overall of motivation's in work were rated in high level; the average ranking from high to low as follows; the achievement was the highest average and the advancement was the lowest average. The hygiene factors were rated at high level in overall; the average ranking from high to low as follows; the status was the highest average and the personal life was the lowest average.

3. The relationship between the director's participative management and the teacher's motivation in work of Sudtinthai secondary school consortium, the secondary service area 36 was statistically significant at 0.01 level, that was positive and the relationship was high level.

Keywords: Participatory management, Motivation in work performance of teachers

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเชียงรายและพะเยา มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษา มีสถานศึกษาในสังกัด จำนวน 59 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 41 แห่ง พื้นที่จังหวัดพะเยา จำนวน 18 แห่ง บริหารจัดการศึกษากำหนดเป็นสหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตริมกก สหวิทยาเขตเบญจมิตร สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สหวิทยาเขตอิงโขง สหวิทยาเขตภูกามยาว และสหวิทยาเขตภูลังกา ได้กำหนดแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2562 อันเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิบัติงานให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล โดยการกำหนดปัจจัยความสำเร็จ คือ 1) ผู้บริหารการศึกษาทุกระดับให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงาน และการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ส่งเสริมการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 3) เชื่อมโยงความสำเร็จของการปฏิบัติงานกับการบริหารงานบุคคลอย่าง ชัดเจน 4) บริหารจัดการโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมและยึดหลักธรรมาภิบาล

โรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย เป็นโรงเรียนที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ประกอบด้วยโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม โรงเรียนจันจว้าวิทยาคม โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม โรงเรียนสันติ ศิริวิทยาคม และโรงเรียนดอยหลวงรัชชังคลาภิเชก สถานศึกษาทั้ง 8 แห่งนี้ จึงถือเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญในการจัดการศึกษาในพื้นที่ให้มีคุณภาพและมาตรฐานตรงตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดไว้ ภายใต้สภาพบริบทของโรงเรียนที่มีปัญหาแตกต่างกัน ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการเห็นการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคไทยแลนด์ 4.0 ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปฏิรูปการศึกษา ขับเคลื่อนบุคลากรจากทุกฝ่ายในโรงเรียนให้ปฏิบัติหน้าที่และร่วมกันผลักดันให้ภารกิจบรรลุตาม เป้าหมาย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีคุณลักษณะในการใช้ทักษะการบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นผลมาจากการศึกษาค้นคว้าศาสตร์การบริหารในยุคต่าง ๆ ของมนุษย์ที่มีความต้องการที่จะพัฒนายุทธศาสตร์ในการทำงาน ซึ่งหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานแบบประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้อำนาจได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและรับผิดชอบทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเข้าใจในปัญหาของหน่วยงาน และเมื่อการทำงานประสบความสำเร็จ ผู้ปฏิบัติย่อมมีความภาคภูมิใจ แม้จะมีได้รับค่าตอบแทนใด ๆ ก็ตาม ในบริบทของสถานศึกษาครู คือ บุคลากรหลักของสถานศึกษาที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญในการให้การศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติการสอนให้ความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง และครูยังทำหน้าที่ในด้านวิชาการ คือการจัดทำแผนการเรียนรู้อย่างเตรียมการสอน การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ จัดทำข้อสอบวัดและประเมินผลนอกจากงานสอนแล้ว ครูยังทำหน้าที่อื่น ๆ อีก เช่น งานบุคลากร งานธุรการงานการเงินและพัสดุฯ ประกอบกับสังคมไทยได้มอบหมายให้ครูพัฒนานคน พัฒนาความรู้ ความคิด ตลอดจนจริยธรรมให้ผู้เรียน ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นอย่างมาก เพราะผู้บริหารจะต้องทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่นแรงจูงใจจึงเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับอารมณ์ความรู้สึกของคนในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ จึงถือได้ว่าแรงจูงใจมีความสำคัญต่อผู้บริหารเสมอ

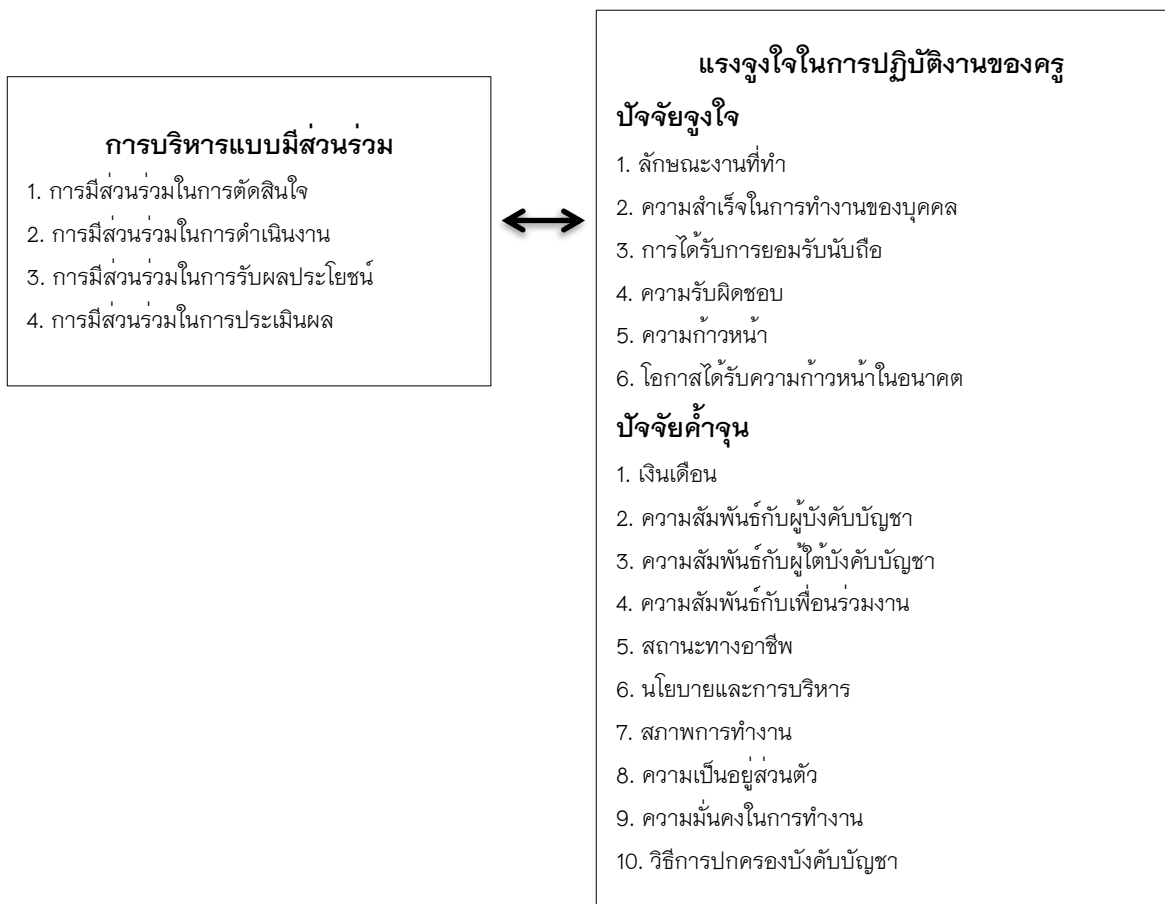
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการพัฒนาการบริหารแบบมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมทั้งสิ้น 442 คน จาก 8 โรงเรียน (จากอัตรากำลังครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan. 1970 p 608-609 อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. 2552 หน้า 48-49) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี หลักการ และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. รวบรวมเนื้อหาและความรู้ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัย
3. ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)
4. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและแนวคิดการวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน จำนวน 18 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เพื่อสอบถามเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของครู จำนวน 41 ข้อ

5. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาขอความเห็นชอบ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาการใช้ภาษาให้ถูกต้อง
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
7. นำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำไปปรับปรุงแก้ไขตามตัวแปรที่ศึกษาและคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Comgruence : IOC)
8. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอนั้นไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาความเหมาะสม
9. นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 30 คน โดยนำผลการตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไป ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถามในสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับครูในสถานศึกษาช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองที่สถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทั้ง 8 แห่ง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ด้วยค่าความถี่ และค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อมูลการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product Moment Correlation) เปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553, หน้า 316) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

0.710-1.00	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
0.310-0.700	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.010-0.300	หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
เท่ากับ .000	หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สำหรับทิศทางความสัมพันธ์พิจารณา ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางลบหรือทิศทางตรงข้าม

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกหรือทิศทางเดียวกัน

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมเฉลี่ย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	3.92	0.70	มาก
2. ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน	3.95	0.58	มาก
3. ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์	3.85	0.61	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล	3.79	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย	3.88	0.57	มาก

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต
สุดิถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 รวมเฉลี่ย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 รวมเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	0.70	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.13	0.57	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
6. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.87	0.70	มาก
รวมเฉลี่ย	3.92	0.55	มาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขต
สุดิถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 รวมเฉลี่ย

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียน
มัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดิถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 รวมเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านเงินเดือน	3.52	0.83	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.84	0.65	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.66	มาก
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.68	มาก
5. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.22	0.62	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.67	มาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.66	มาก
8. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.34	0.82	ปานกลาง
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.68	มาก
10. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	3.94	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.82	0.52	มาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 รวมเฉลี่ย

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.96	0.70	มาก
2. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	4.13	0.57	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.97	0.57	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.86	0.74	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	3.76	0.71	มาก
6. ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.87	0.70	มาก
7. ด้านเงินเดือน	3.52	0.83	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.84	0.65	มาก
9. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.66	มาก
10. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.91	0.68	มาก
11. ด้านสถานะทางอาชีพ	4.22	0.62	มาก
12. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.67	มาก
13. ด้านสภาพการทำงาน	3.85	0.66	มาก
14. ด้านความเป็นส่วนตัว	3.34	0.82	ปานกลาง
15. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.80	0.68	มาก
16. ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา	3.94	0.71	มาก
รวมเฉลี่ย	3.86	0.51	มาก

จากตาราง 2, 3 และ 4 สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ผลการศึกษความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 5 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

อันดับ	ความสัมพันธ์	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ VS แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	.762**	สูง
2	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ VS แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	.744**	สูง
3	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน VS แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	.685**	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล VS แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ	.622**	ปานกลาง

ผลการศึกษความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 6 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

อันดับ	ความสัมพันธ์	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน VS แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	.717**	สูง
2	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ VS แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	.680**	ปานกลาง
3	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ VS แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	.674**	ปานกลาง
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล VS แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน	.631**	ปานกลาง

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 7 แสดงความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

อันดับ	ความสัมพันธ์	ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
1	การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ VS แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	.741**	สูง
2	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน VS แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	.734**	สูง
3	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ VS แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	.731**	สูง
4	การมีส่วนร่วมในการประเมินผล VS แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	.654**	ปานกลาง

จากตาราง 5, 6 และ 7 สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

สรุปผลและอภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย ใช้หลักการของการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ นอกจากนี้ การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารการศึกษาในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับแนวทางที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สอดคล้องกับนงคราญ ศุภระมณี (2557) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล

2. จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจาก ครูส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจในวิชาชีพครู มีความพึงพอใจในผลงาน และการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ ณ ปัจจุบัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านความเป็นส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อาจเนื่องมาจากครูมีภาระงานมากจนเกินไป ทำให้ไม่สามารถให้เวลากับครอบครัว หรือให้เวลากับตนเองได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านสถานะทางอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวเป็นอันดับสุดท้ายสุด แต่ยังคงอยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก และเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรมสำคัญต่างๆ ภายในโรงเรียน ครูมีส่วนร่วมในการเสนอกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้ครูเกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของงาน ต้องการที่จะประสบความสำเร็จและต้องการความก้าวหน้าในวิชาชีพในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของของคริส อากีริส (Chris Argyris) สรุปได้ว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการผูกใจให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบ และร่วมมือในการพัฒนาองค์การที่ปฏิบัติอยู่ด้วยความเต็มใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานขององค์การ และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และ Herzberg สรุปได้ว่า การตอบสนองการมีส่วนร่วมเป็นสิ่งจูงใจที่แท้จริง ดังนั้น โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถือเป็นการตอบสนองความต้องการความสมหวัง ความเชื่อถือตนเอง อันเป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ได้

ข้อเสนอแนะ

1. จากการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล มีระดับการปฏิบัติการณ์น้อยที่สุด ดังนั้น ด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผลในการดำเนินโครงการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมในการประเมินผลให้มีความเป็นรูปธรรมและมีความชัดเจนในการนำไปปฏิบัติ

2. จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นส่วนตัว มีระดับการปฏิบัติการณ์น้อยที่สุด ดังนั้น ปัจจัยค้ำจุนด้านความเป็นส่วนตัวของครูผู้สอน ควรได้รับการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติของครูผู้สอน

3. จากการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีค่าความสัมพันธ์ในทางบวก แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากเท่าใด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูก็จะมีมากในลักษณะคล้ายตามกันด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญในการนำหลักการดังกล่าวในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจาก บุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้ คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.โยธิน สิทธิประเสริฐ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าเหมือด ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุณหอง รองคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และนางแสงหล้า ไสยะอาด ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครู และบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). การเขียนเค้าโครงงานวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 2.นนทบุรี: ไทเนรมิต กิจ อินเตอร์โปรดักชัน จำกัด.
- ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นงคราญ ศุภระมณี. (2557). การบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองกาญจนบุรี. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. กาญจนบุรี.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- Argyris, Chris. (1958). *Personality and Organization*. New York : Harper & Brothers.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

Cohen J.M., Norman T and Uphoff. (1980). Participation's Place Development: Seeking Clarity through Specificity.

World Development, 8(3), 219.

Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. (1959). **The motivation to work**. 2nded. New York :Johniley and Sons.

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Determining Sample Siize for Research Activities**.Educational and Phychological Measurement, 30(3).

Maslow, A. H. (1954). **Motivation and personality**. New York : Harper and Row.



ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผล ของการบริหารวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

The Relationship of Academic Leadership and Academic Administration
Effectiveness of School Administrators Doi Sam Muen Campus Under The
Office of Secondary Educational Service Area 34

เศรษฐพงศ์ นันปฏิวงศ์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Satetapong Nunpiwong^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 9 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

จากการศึกษาพบว่า

1. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 วิทยฐานะ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : satetapong.nun@gmail.com

2. จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ารายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.816^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการ

Abstract

The purpose of this research were study academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Secondary Educational Service Area 34 to study the effectiveness of academic administration of school administrators Under the Office of Secondary Educational Service Area 34 and to analyze the relationship of academic leadership and the effectiveness of academic administration of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Secondary Educational Service Areas, Area 34. The sample group used in this study was school administrators and teachers. In the Campus Doi Sam Muen Under the Office of Educational Service Area 34, Chiang Mai Province, consisting of 9 schools, totaling 201 people. The tools used in this study The questionnaire was a rating scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. And Pianson correlation coefficient

The results of the study were as follows:

1. Results of data analysis about academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Secondary Education Service Area 34, it was found that academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Educational Service Area, Secondary Educational Service Area 34, each level was at a high level in all aspects. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was planning, followed by management, followed by knowledge and ability, followed by promotion of academic atmosphere. And the least was supervision.



2. Results of data analysis about academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Secondary Education Service Area 34, it was found that academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Educational Service Area, Secondary Educational Service Area 34, each level was at a high level in all aspects. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was planning, followed by management, followed by knowledge and ability, followed by promotion of academic atmosphere. And the least was supervision.

3. Results of data analysis about academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Secondary Education Service Area 34, it was found that academic leadership of school administrators Doi Sam Muen Campus Under the Office of Educational Service Area, Secondary Educational Service Area 34, each level was at a high level in all aspects. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average value was planning, followed by management, followed by knowledge and ability, followed by promotion of academic atmosphere. And the least was supervision.

Keywords: Academic Leadership , Effectiveness of Academic Administration

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่กำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 34 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 มีหน้าที่ในการบริหารและจัดการศึกษาในสถานศึกษา ครอบคลุมพื้นที่ 2 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงใหม่ และจังหวัดแม่ฮ่องสอน มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 42 โรงเรียน มีโรงเรียนในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 34 โรงเรียน โรงเรียนในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 8 โรงเรียน และสหวิทยาเขตดอยสามหมื่นเป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ประกอบด้วย 1) โรงเรียนนวมินทราชูทิศ พายัพ 2) โรงเรียนแม่ริมวิทยาคม 3) โรงเรียนแม่แตง 4) โรงเรียนสันป่ายางวิทยาคม 5) โรงเรียนแม่หอพระวิทยาคม 6) โรงเรียนสันทรายวิทยาคม 7) โรงเรียนสะเมิงพิทยาคม 8) โรงเรียนพร้าววิทยาคม 9) โรงเรียนมัธยมกัลยาณิวัฒนาเฉลิมพระเกียรติ ซึ่งในแต่ละโรงเรียนมีขนาดแตกต่างกัน ทั้งเป็นโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนขนาดขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ทำให้มีความแตกต่างกันในการบริหารงานวิชาการ และประกอบกับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 นโยบายที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคุณภาพการจัดการเรียนการสอนที่เป็นเป้าหมายในการดำเนินการในแผน ผู้บริหารสถานศึกษา ครู จึงมีส่วนสำคัญในการบริหารวิชาการให้มีประสิทธิภาพตามนโยบาย (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34, หน้า 95 – 98)

การจัดการศึกษาทุกประเภท ทุกระดับนั้น งานด้านวิชาการ ถือว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวผู้เรียนในสถานศึกษา และในการที่จะทำให้ผู้เรียนมุ่งจุดหมายของการศึกษา ซึ่งจากการสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการนั้น ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำทางวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผน , ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ, ด้านการบริหารจัดการ, ด้านการนิเทศ และด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนจะประกอบด้วยการพัฒนาหลักสูตร การดำเนินงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดทำตารางสอนให้ครู การจัดทำตารางเรียน การจัดชั้นเรียน การพัฒนานักเรียน การปรับปรุงการเรียนการสอนเพื่อเป็นการพัฒนาครูผู้สอนให้ก้าวหน้าทางวิชาการเทคโนโลยีใหม่ ๆ การจัดสื่อการเรียนการสอน การจัดบรรยายภาคในการเรียนรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ การจัดการศึกษาสิ่งเหล่านี้ให้บรรลุเป้าหมายนั้นได้ ต้องอาศัยผู้นำโดยเฉพาะผู้นำทางด้านการศึกษา เพราะผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรทางการศึกษา เพราะผู้นำทางวิชาการหรือผู้บริหารการศึกษาจะบริหารจัดการองค์กรทางการศึกษาให้ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับบัญชามอบหมายในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร และผู้นำจำเป็นต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนนั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความรอบรู้ทางด้านวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมสามารถบริหารปรับปรุงพัฒนาและส่งเสริมวิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ คือ ผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของงานวิชาการโรงเรียน ดังนั้นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล คือ โรงเรียนที่มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ ในการที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมี ประสิทธิภาพและทักษะในการโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จากการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ส่งผลกับงานวิชาการโดยตรงกับการบริหารงานวิชาการ ประกอบไปด้วย ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้, ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน, ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา, ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องตามกระทรวงศึกษาธิการ ได้จัดทำคู่มือการบริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลให้กับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ได้ใช้เป็นแนวทางในการบริหารและจัดการสถานศึกษาให้สอดคล้องกับการบริหารการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 33)

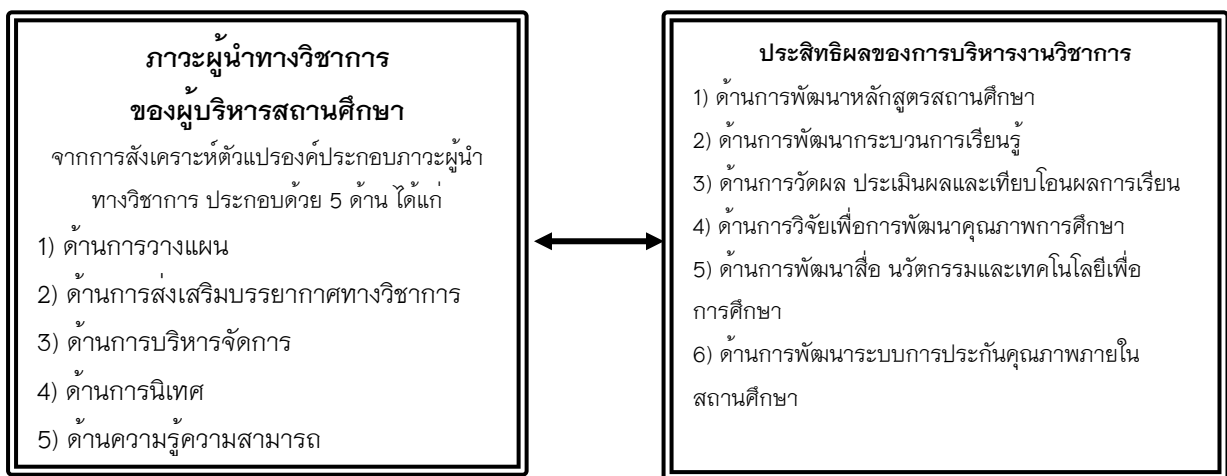
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา แล้วนำไปใช้ในการส่งเสริมพัฒนาและปรับปรุง ระบบการบริหารงานวิชาการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมไปถึงผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง ของโรงเรียนสามารถนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาระบบการบริหารงานวิชาการที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน และได้ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย การวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 (3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 9 โรงเรียน ผู้บริหารจำนวน 19 คน และครู จำนวน 406 คน รวมทั้งสิ้น 425 คน (สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 9 โรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 201 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ ใช้สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูล สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check - list) ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบในปัจจุบัน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด 2545, หน้า 102 - 103)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้าน ซึ่งแต่ละด้านมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด 2545, หน้า 102 - 103)

วิธีการสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ

ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและการพัฒนาเครื่องมือ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำทางวิชาการ และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการสร้าง แบบสอบถามให้สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตรวจสอบเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยมีความถูกต้องของภาษาที่นำมาใช้และขอคำแนะนำ สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามต่อไป

3. เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าควรมีการปรับปรุงแก้ไขเกี่ยวกับข้อความในข้อคำถามให้ชัดเจน ค่า IOC = 0.67 - 1

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แก้ไขตาม แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ก่อนนำไปทดลองใช้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 (แพร่-น่าน) จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96

6. ปรับปรุงแก้ไขและสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ นำไปเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการดังนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้าขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 เพื่อขออนุเคราะห์การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่เป็นประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ พร้อมทั้งสอดซองติดแสตมป์ จำนวน 201 ชุด และได้รับกลับมา 201 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100
- เก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของภาวะผู้นำทางวิชาการรายด้าน (ค่าเฉลี่ยรวม)

ภาวะผู้นำทางวิชาการ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ด้านการวางแผน	4.12	0.704	มาก
2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.01	0.717	มาก
3 ด้านการบริหารจัดการ	4.08	0.678	มาก
4 ด้านการนิเทศ	3.96	0.713	มาก
5 ด้านความรู้ความสามารถ	4.06	0.713	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.05	0.483	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 รายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.05$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 4.12$) ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.08$) ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.06$) ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.01$) ระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศ ($\bar{X} = 3.96$) ระดับมาก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	n=201		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.22	0.643	มาก
2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.15	0.639	มาก
3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.16	0.641	มาก
4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.01	0.625	มาก
5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา	4.01	0.634	มาก
6 ด้านการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.08	0.651	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมทุกด้าน	4.10	0.431	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 รายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.22$) ระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X} = 4.16$) ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.15$) ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.08$) ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา ($\bar{X} = 4.01$) ระดับมาก

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้าน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X
Y_1	0.643**	0.608**	0.667**	0.641**	0.658**	0.727**
Y_2	0.590**	0.492**	0.535**	0.560**	0.576**	0.623**
Y_3	0.597**	0.503**	0.560**	0.580**	0.569**	0.635**
Y_4	0.502**	0.538**	0.511**	0.602**	0.573**	0.616**
Y_5	0.453**	0.572**	0.556**	0.604**	0.547**	0.616**
Y_6	0.554**	0.601**	0.633**	0.629**	0.649**	0.692**
Y	0.698**	0.692**	0.724**	0.755**	0.746**	0.816**

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.816^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณา ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอย สามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยรวมพบว่ามีค่าความสัมพันธ์กันทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ ทั้ง 5 ด้าน (X_1 - X_5) กับประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ (Y) โดยภาพรวม พบว่า ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์สูง คือ ด้านการนิเทศ (X_4) ($r_{xy} = 0.755^{**}$) รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ (X_5) ($r_{xy} = 0.746^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ (X_3) ($r_{xy} = 0.724^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการวางแผน (X_1) ($r_{xy} = 0.698^{**}$) และต่ำสุด คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ (X_2) ($r_{xy} = 0.692^{**}$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ทั้ง 6 ด้าน (Y_1 - Y_6) กับภาวะผู้นำทาง วิชาการ (X) โดยภาพรวม พบว่า ทั้ง 6 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ในทางบวกอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์สูง คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา (Y_1) ($r_{xy} = 0.727^{**}$)

รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y_6) ($r_{xy} = 0.692^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน (Y_3) ($r_{xy} = 0.635^{**}$) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบการ เรียนรู้ (Y_2) ($r_{xy} = 0.623^{**}$) รองลงมามีค่าเท่ากัน คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา (Y_4) ($r_{xy} = 0.616^{**}$) และ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา (Y_5) ($r_{xy} = 0.616^{**}$) ตามลำดับ

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 รายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวม สูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 รายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา รองลงมาคือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา

3. ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทาง วิชาการด้านที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่ามากที่สุด คือ ด้าน การนิเทศ รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ รองลงมา คือ ด้านการ วางแผน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมาคือ ด้านการบริหารจัดการ และด้านความรู้ความสามารถ และด้าน การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และด้านการนิเทศ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพร ศิลาวงษ์ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความสามารถ ด้านการนิเทศ ด้านการวางแผน และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทาง วิชาการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิฤมล ญาวีลาต (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านอภิปรายได้ดังนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้มีการวางแผนร่วมกับครูในด้านการนำหลักสูตรไปปฏิบัติให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียน มีการสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและสร้างความเข้าใจในภารกิจ พันธกิจ ของโรงเรียน มีการส่งเสริมสนับสนุนการวางแผนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้เป็นไปตามจุดหมายของหลักสูตรที่กำหนด มีการสนับสนุนการปฐมนิเทศครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีการวางแผนการติดตามผล ด้านการสอนร่วมกับครูวิชาการ และประเมินผลความก้าวหน้าของนักเรียน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของหลักสูตรที่กำหนดไว้ และมีการวางแผนส่งเสริม สนับสนุน การถ่ายทอดหลักสูตร และนำไปสู่การปฏิบัติในห้องเรียน เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรชัย กัลป์ชัย (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้มีการใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็นทางด้าน วิชาการโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ปรึกษาหารือด้านการจัดการเรียน ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร มีการส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานวิชาการ มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะต่าง ๆ ตามโครงการพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมให้คณะครูมีเจตคติที่ดีต่อการประเมินตนเองเพื่อนำผลการประเมินมาพัฒนาตนเอง มีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การวิจัยในชั้นเรียน และมีการร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาผู้เรียนในด้านวิชาการของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชฎาภาณูจน์ เจริญชนม์ (2553) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์การทำงานที่นำไปสู่มาตรฐานของโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนและตัวชี้วัดไว้อย่างชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ มีการกำหนดพันธกิจของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจนโดยเน้นผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเป็นสำคัญ มีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อของครู มีการปรับปรุงการบริหารงานโรงเรียนเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน และมีการนำข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ในท้องถิ่นมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพร ศิลาวงษ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการ

บริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการนิเทศ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้เข้าสังเกตการสอนหรือเยี่ยมการสอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างคณะครูในโรงเรียนเพื่อช่วยเหลือด้านการจัดการเรียนรู้ มีการสนับสนุนให้มีการนิเทศภายใน และนำข้อมูลจากการนิเทศให้ครูนำไปพัฒนา กระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการส่งเสริมให้ครูได้พัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน มีกลยุทธ์ในการนิเทศที่หลากหลายในการพัฒนาสนับสนุนงานด้านวิชาการของโรงเรียน มีการจัดทำภารกิจเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มีการสนับสนุนให้ครูใช้ยุทธศาสตร์การสอนที่หลากหลายเพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียน และสนับสนุนให้ครูได้ทำโครงการนักเรียนเพื่อพัฒนากระบวนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา สวยงาม (2558) ได้ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา) ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านการนิเทศการศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้ปฏิบัติตนให้เป็นผู้ที่รอบรู้ทางวิชาการ และสามารถเป็นที่ปรึกษาชี้แนะและแก้แค้นครูได้ มีการปฏิบัติตนให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพจนเป็นที่ยอมรับของคณะครู และผู้เกี่ยวข้อง สามารถสรุปขั้นตอนในการบริหารงานวิชาการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และชัดเจน มีการบริหารงานและจัดการนำหลักสูตรสู่การจัดการเรียนการสอนให้เกิดผลอย่างแท้จริงในห้องเรียน รู้จักบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบงานวิชาการของตนเองเป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานด้านวิชาการจนเป็นที่ยอมรับของคณะครู และผู้เกี่ยวข้อง สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์มาประกอบในการตัดสินใจบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับงานวิชาการในโรงเรียนให้สอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒนพร ศิลาวงษ์ (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการด้านความสามารถ อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา, ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้, ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน, ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา, ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา, ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุผกา มานะกิจ (2554, หน้า 134-135) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าประสิทธิผล

ของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 17 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร เสงษ์หวัด (2555) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพ การบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรวี ชื่อสัตย์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน มัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทั้ง 12 ด้าน โดยรวมมีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษา และส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวิรุทธ์ ยาแข็ง (2550) ได้ศึกษา การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้เปิดโอกาสให้นักเรียน ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และให้ครูมีการ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สุตสวาท (2554) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ให้ครูนำผล ที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ และมีการวัดผล ประเมินผล และ เทียบโอนผลการเรียน อย่างถูกต้องและครบถ้วนตามระเบียบวิธีการวัดผลประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญพิศ โลหากาศ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน อยู่ใน ระดับมาก

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้ให้ครูมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการเรียนรู้แต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และมีการเผยแพร่ผลงาน และมีการประสาน

ความร่วมมือในการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย กับสถานศึกษา บุคคล หรือหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา สวยาม (2558) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา) ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.5 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้ให้ครู มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้และมีการประเมินผลเพื่อการพัฒนาอยู่เสมอ และมีระบบการให้บริการ การจัดเก็บรักษา และการซ่อมบำรุงสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ กัลป์ชัย (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 ผลการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.6 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ได้ให้ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพใน สถานศึกษาอย่างชัดเจน และมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการ ประเมินคุณภาพภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤติยา กุลภา (2558) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการด้านการพัฒนาระบบการประกันภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ภาวะ ผู้นำทางวิชาการมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พัฒนาระบบการเรียนรู้อันของ ผู้เรียน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน ให้ครูในโรงเรียนพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และ เทคโนโลยีเพื่อศึกษา และรวมทั้งการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ ในระดับมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริพร คงคุณ (2556, หน้า 93-101) ได้ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง วิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรัชย์ กัลป์ชัย

(2556) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 19 มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่าข้อที่ผู้บริหารต้องพัฒนาเพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

1.1 ด้านการวางแผน ผู้บริหารควรมีการสนับสนุนการปฐมนิเทศครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.2 ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ผู้บริหารควรมีการใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็นทางด้าน วิชาการโดยยึดหลักประชาธิปไตย

1.3 ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารควรมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อสนับสนุนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครู

1.4 ด้านการนิเทศ ผู้บริหารควรจัดทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลมาแก้ไขปรับปรุงการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

1.5 ด้านความรู้ความสามารถ ผู้บริหารควรปฏิบัติตนให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพจนเป็นที่ยอมรับของคณะครู และผู้เกี่ยวข้อง

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

2.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานศึกษา

2.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ผู้บริหารควรให้นักเรียน ครูผู้สอน กรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้

2.3 ด้านการวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ผู้บริหารควรให้ครูนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้มาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้

2.4 ด้านการวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารควรมีการประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย กับสถานศึกษา บุคคล หรือหน่วยงานอื่น

2.5 ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ผู้บริหารควรมีระบบการให้บริการ การจัดเก็บรักษา และการซ่อมบำรุงสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.6 ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน ผู้บริหารควรให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและเป้าหมายการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพในสถานศึกษาอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

2. ควรศึกษาปัจจัยของภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 34

3. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำในโรงเรียนมัธยมศึกษา กับสถานศึกษา อาชีวศึกษา เพื่อให้เกิดความกว้างขวาง และรับทราบข้อวิจัย ตลอดจนได้นำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ จาก ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จ เรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา และนายมนัส อารังวณะเมธาวิ ผู้อำนวยการโรงเรียนสะเมิงพิทยาคม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู โรงเรียนสหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่ทำให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ ประสบความสำเร็จในวันนี้ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กฤติยา กุลภา. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

กัลยา สวยาม. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (กลุ่มย่อยที่ 6 จังหวัดพะเยา). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

เกตุผกา มานะกิจ. (2554). ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

จิตรวี ชื่อสัตย์. (2559). ความสัมพันธ์ของการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

ชฎาภาณุจณ์ เจริญชนม์. (2553). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นิฤมล ญาวิลาศ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บังอร เชงฮวด. (2555). ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2552). พื้นฐานวิจัยการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 5). กทม.: ประสานการพิมพ์.
- พัฒนพร ศิลาวงษ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เพลินพิศ โลหาคาศ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ลัดดาวลัย สุดสวาท. (2554). ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34. (2562). แผนปฏิบัติการราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 34. เชียงใหม่.
- สิริทร ดงคุณ. 2556 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 (ศรีสะเกษ-ยโสธร). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุชาติ ใหญ่เลิศ. (2554). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุรัชย์ กัลป์ชัย. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- อวิรุทธ์ ยาแข็ง. (2550). การศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานราธิวาส เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

The Relationship Between Administration Based on Good Governance
Principles and School Engagement of Teachers Under The Office of
Chiangmai Primary Education Service Area 3

อาทิตย์ ธานี^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Artit Tanee^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: หลักธรรมาภิบาล ความผูกพันต่อองค์กร

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170454@up.ac.th

Abstract

This research purpose were 1) to study of Administration based on Good governance Principles 2) to study of School Engagement of Teachers and 3) to study about The Relationship between Administration based on Good governance Principles and School Engagement of Teachers under the office of Chiangmai Primary Education Service Area 3. The samples were 349 teachers under Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 in 2019 by using the stratified Random Sampling and divided by the size of school. The tools for this research collection were 5 level rating scales by finding Alpha Coefficient to get questionnaire reliability equal to 0.95. The statistics that were used in this research were frequency, percentage, mean, standard deviation, validity, Alpha coefficient and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed that: 1) administrators' management by using good governance of school administrators of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 totally have mean in high level. 2) The teachers' connection of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 totally have mean in high level. 3) The relationship between administrators management by using good governance with the teachers connection of Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 totally had positive connection in high level ($r=0.79$) with statistic significant equal to 0.01

Keywords: Good governance, School Engagement

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดสาระเกี่ยวกับการศึกษาไว้ในมาตรา 54 โดยบัญญัติว่า รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับ อย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ออกนอกระบบ และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล การศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 : 14)

การดำเนินการด้านการจัดการศึกษาให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมและให้มีการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา และชุมชนให้มากที่สุด ให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจด้านวิชาชีพ ในการจัดการของสถานศึกษานั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในสถานศึกษาต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์และที่สำคัญต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ผู้บริหารในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และบริหารจัดการภายใน

สถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีการกระจายความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งมีอำนาจในการบริหาร และจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ เมื่อผู้บริหารมีอำนาจการบริหารสถานศึกษาตามกฎหมายกำหนดไว้ จึงมีความจำเป็น อย่างมากที่ผู้บริหารในสถานศึกษา ต้องมีการนำหลักการบริหารจัดการที่ดีมายึดในการบริหารงาน อันได้แก่ หลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาครองไว้ในการบริหารงาน ทั้งนี้ เพราะว่าการบริหารสถานศึกษานั้นต้องมีการบริหารด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบการทำงานได้อย่างมีคุณภาพและอย่างยั่งยืน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในสถานศึกษา ยอมรับในตัวผู้บริหารมากขึ้นและเกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา มีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและ วัฒนธรรมของสถานศึกษา มีความเต็มใจและตั้งใจที่จะอุทิศตน ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสถานศึกษาอย่างเต็ม ความสามารถและมีความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกอยู่ในสถานศึกษาตลอดไป ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ครูผูกพันต่อ สถานศึกษา คือ การบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดี เป็นแรงผลักดันให้บุคลากร เต็มใจอุทิศตนเอง เพื่อ สร้างสรรค์ให้สถานศึกษาอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น ผู้บริหารจึงมีบทบาทสำคัญในการสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษา จะ สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่กับสถานศึกษา จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้าง ความผูกพันใน สถานศึกษา ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้ คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกันเพราะคนเป็นผู้สร้างงาน ในขณะที่งานเป็น สิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน หากบุคลากรในสถานศึกษาได้รับการจูงใจ ใน การทำงานก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของสถานศึกษา (สร้อยตระกูล อรรถมานะ. 2550 : 71) ซึ่งความ ผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งยังเป็นตัวทำนายอัตราการลาออกได้ สมาชิกที่มี ความผูกพันอยู่ในระดับสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากความผูกพันต่อ องค์กรจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานได้ดี เพราะจะก่อความรู้สึกเหมือนเป็นเจ้าขององค์กร เต็มใจ ตั้งใจ ที่จะ ปฏิบัติงาน เป็นตัวบ่งชี้ถึงความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ถ้าองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ใน ระดับสูง การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ก็จะเป็นไปได้ง่าย โดยความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัว ประสานระหว่างสมาชิกและองค์กร และเป็นการกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พิชิต พิทักษ์ เทพสมบัติ. 2552 : 155)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดในเขตพื้นที่ 5 อำเภอทางทิศเหนือของจังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย อำเภอฝาง อำเภอแม่อาย อำเภอไชยปราการ อำเภอเชียง ดาว และอำเภอเวียงแหง ตั้งอยู่บนถนนเจ็ดยอด ตำบลเวียง อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ มีการจัดการศึกษาโดยเน้น การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางในการดำเนินงานในการพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่ การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 : 5) รวมไปถึงการสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็น แนวคิดในการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่เน้นการสร้าง ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร มุ่งสร้างความสุข แรงจูงใจ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งสร้าง เสริมทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ องค์กรได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น การบริหารงานขององค์กรประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ (วิโรจน์ สารรัตน์. 2548 : 12)

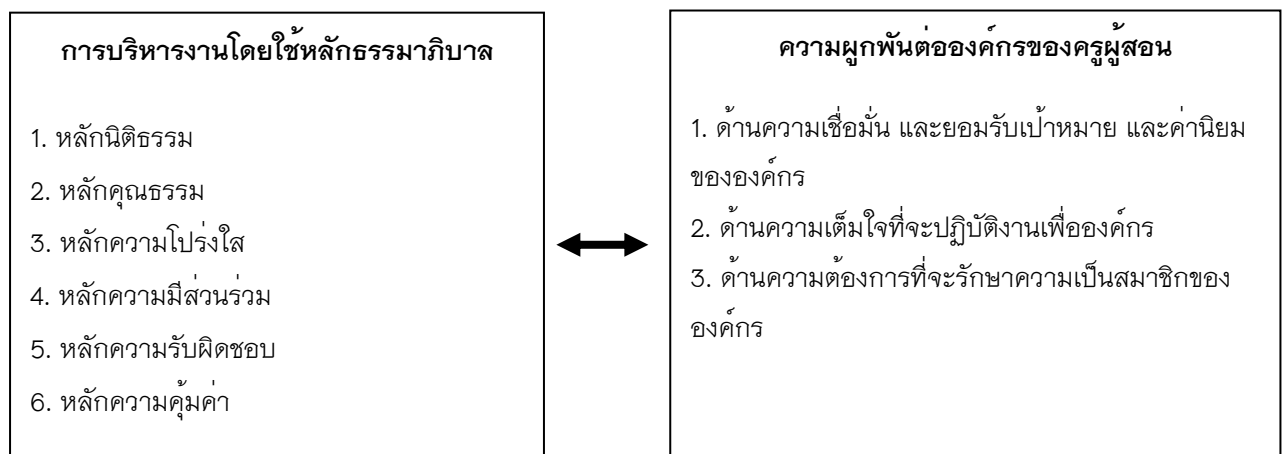
ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อที่จะได้ข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำไปวางแผนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารโดยนำหลักธรรมาภิบาล ไปใช้บริหารให้มีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาได้มากขึ้น รวมทั้งเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้องระดับนโยบายให้สามารถใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารให้ผู้บริหารสถานศึกษาและเสริมสร้างความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูผู้สอนได้ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,694 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ในการคำนวณ กรณิหาราบขนาดของประชากร ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 349 หลังจากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการแบ่ง (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 103) ประกอบด้วย ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 63 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 243 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 43 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 p 247) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert, 1976 : 247) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมการบริหารงานตาม หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาและความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน

3. สร้างแบบสอบถามสำหรับครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่ม ทดลองที่เป็นครูผู้สอน โรงเรียนชุมชนบ้านสันจำปา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 2 ปีการศึกษา 2562 ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.95

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามพร้อมแนบพร้อมหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยส่งไปยังสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 7 มกราคม ถึงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563 เก็บรวบรวมแบบสอบถาม 349 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545 หน้า 73-74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามเกณฑ์ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2545 : 73 – 74)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50	หมายถึง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ถ้าค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นลบแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางตรงกันข้าม หากค่าความสัมพันธ์ (r) เป็นบวกแสดงตัวแปรที่ศึกษาทั้งสองชุดมีความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน และใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2552 หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 – ขึ้นไป	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30	หมายถึง ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. การหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 30 ข้อ พิจารณาในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีสองด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดเท่ากันได้แก่ หลักคุณธรรมและหลักความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และสองด้านสุดท้ายมีผลการประเมินเท่ากันคือ หลักความมีส่วนร่วมและหลักความคุ้มค่า ซึ่งทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผล ดังนี้

1.1 หลักนิติธรรม โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อเรียงลำดับรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ มีคำสั่งที่เป็นลายลักษณ์อักษรในการมอบหมายงานให้ข้าราชการครู รองลงมาได้แก่ มีการส่งเสริมข้าราชการครูปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา มีการใช้กฎระเบียบข้อบังคับตามที่ตกลงกันกับข้าราชการครูอย่างเท่าเทียมกัน มีการร่วมกันกำหนดกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา และผลการประเมินที่ต่ำสุดคือ มีการร่วมกันปรับปรุง กฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษาให้เป็นไปตามความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา

1.2 หลักคุณธรรม โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อเรียงลำดับรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ มีการปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม มีความซื่อสัตย์สุจริตและความขยันหมั่นเพียร รองลงมาทั้งสองข้อที่มีผลการประเมินเท่ากัน ได้แก่ มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและเป็นผู้ปฏิบัติงานตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมคุณธรรมให้กับข้าราชการครูในโรงเรียน และผลการประเมินที่ต่ำสุดคือ การยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการครูผู้มีคุณธรรมจริยธรรมที่ดี

1.3 หลักความโปร่งใส โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อเรียงลำดับรายชื่อ พบว่า มีสามข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดเท่ากัน ได้แก่ มีการประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงแผนงาน โครงการ กฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษา มีการกำกับ ติดตามดูแล ให้มีการจัดทำบัญชีและทะเบียนเกี่ยวกับการเงินและพัสดุ ให้ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี โดยเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ และข้อที่มีผลการประเมินที่ต่ำสุดเท่ากันสองข้อคือ มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูล ผลการดำเนินงานของโรงเรียน ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบอย่างเปิดเผย และมีการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอย่างเป็นธรรม ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

1.4 หลักความมีส่วนร่วม โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า มีสองข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดเท่ากัน ได้แก่ มีการสร้างความตระหนักให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เห็นคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการจัดการศึกษา และสนับสนุนให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำหลักสูตร รองลงมาทั้งสองข้อคือ มีการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ตรวจสอบการปฏิบัติงานของตนเอง และข้อที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ มีการให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานของสถานศึกษา

1.5 หลักความรับผิดชอบ โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี/โครงการที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ รองลงมาได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มุ่งผลสำเร็จของงาน อย่างเต็มศักยภาพและเต็มความสามารถ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ปรับปรุงและพัฒนางานการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และข้อที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ มีการเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา

1.6 หลักความคุ้มค่า โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ สร้างความตระหนักแก่ข้าราชการครูในการใช้และรักษาทรัพยากรของสถานศึกษาให้เกิดความคุ้มค่า รองลงมาทั้งสองข้อได้แก่ มีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ

ของสถานศึกษาและมีการบริหารจัดการทรัพยากรของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมาคือ มีการควบคุม กำกับ ติดตาม การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า และข้อที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนจากแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติในชุมชนให้สมบูรณ์ และยั่งยืน

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 15 ข้อ พิจารณาในภาพอยู่ในระดับผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมาคือ ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ซึ่งทุกด้านมีผลการประเมินอยู่ในระดับผูกพันมาก สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อปรากฏผล ดังนี้

2.1 ความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดคือ ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าท่านปฏิบัติงานอยู่ที่โรงเรียนแห่งนี้ รองลงมาได้แก่ ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานในโรงเรียนที่ดีที่สุดแล้ว ท่านมีความพอใจกับนโยบายของโรงเรียน ท่านรู้สึกว่าค่านิยมของท่านสอดคล้องกับค่านิยมของโรงเรียน และข้อที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ ท่านรู้สึกว่าโรงเรียนของท่านมีคุณภาพทัดเทียมกับโรงเรียนอื่นในระดับเดียวกัน

2.2 ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสองข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดได้แก่ ท่านเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อช่วยให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายทุกอย่างเพื่อโรงเรียนอย่างเต็มที่กำลัง รองลงมาคือ ท่านพร้อมที่จะเรียนรู้การทำงานแม้จะเป็นงานที่ไม่ถนัดเพื่อทำงานนั้นให้สำเร็จ ท่านรีบแก้ปัญหาทันที เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน และข้อที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย แม้จะต้องทำนอกเวลาราชการ

2.3 ความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวมผลการประเมินอยู่ในระดับผูกพันมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีสองข้อที่มีผลการประเมินสูงสุดได้แก่ ท่านพร้อมที่จะปกป้องชื่อเสียงและเกียรติยศของโรงเรียน และท่านมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านพูดถึงโรงเรียนด้วยความเลื่อมใสและศรัทธาอยู่เสมอ ท่านชื่นชมโรงเรียนของท่านให้ผู้อื่นฟังอยู่เสมอ และข้อที่มีผลการประเมินต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ แสดงได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

การบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล (X)	ความผูกพันต่อองค์กร (Y)			
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y _{รวม}
X ₁	0.72**	0.63**	0.67**	0.73**
X ₂	0.60**	0.61**	0.64**	0.68**
X ₃	0.72**	0.64**	0.65**	0.73**
X ₄	0.73**	0.59**	0.61**	0.69**
X ₅	0.63**	0.61**	0.64**	0.68**
X ₆	0.75**	0.62**	0.65**	0.73**
X _{รวม}	0.77**	0.69**	0.72**	0.79**

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับปฏิบัติมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.39 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายมีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนา คือ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษามุ่งเน้นพื้นฐานของความเป็นไทย และความหลากหลายของชาติพันธุ์ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อเน้นการบูรณาการการทำงาน การสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบสู่ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาและสถานศึกษา รวมไปถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้มีจุดเน้นในการพัฒนาการจัดการศึกษา ซึ่งเป็นจุดเน้นที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีแนวทางในการดำเนินงาน ในการพัฒนาระบบการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสุเทพ สุภาจาโร บุญยง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่าสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และดังที่ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาครณ สิริวรรณกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผลการประเมินในภาพรวมอยู่ในระดับผูกพันมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.40 ซึ่งผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา คำสอด (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และดังที่ พูนพงษ์ คุณา (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิ่งกาญจน์ เวชทรัพย์ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร โรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งเมื่อพิจารณาระดับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อสังเกตที่ว่า สำหรับข้อ “ท่านคิดว่าจะทำงานในโรงเรียนแห่งนี้จนกว่าจะเกษียณอายุราชการ” ถึงแม้ว่าจะมีผลการประเมินอยู่ในระดับผูกพันมาก แต่เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยแล้วพบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ถือได้ว่ามีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ๆ เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีพื้นที่รับผิดชอบ 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอฝาง อำเภอแม่เมาะ อำเภอไชยปราการ อำเภอเชียงดาว และอำเภอเวียงแหง มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับภูเขา สถานศึกษาส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ทุรกันดาร ห่างไกลจากตัวเมือง มีการอพยพของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโรงเรียนที่อยู่ชายแดน ส่งผลให้มีปัญหาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน เด็กออกกลางคันมีอัตราสูง รวมไปถึงปัญหาด้านการสื่อสารของนักเรียน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและการบริหารอัตรากำลังของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ($r = 0.79$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เนื่องจากการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โดยยึดหลักนิติธรรม คุณธรรม ความโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อสังคม และความคุ้มค่า เป็นการสร้างโอกาส เกิดความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างครูผู้สอนกับผู้บริหาร ส่งผลทำให้ครูผู้สอนเกิดความผูกพันต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร และความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทรา อิ่มในบุญ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงาน

บริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และดังที่ ซิตีคอลลีตะ บินดีอะสร (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการบริหารงานตามทัศนะของครู ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.889$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า การบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอนในภาพรวม ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ควรบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและเน้นการบริหารตามหลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส และหลักความคุ้มค่า เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับครูผู้สอน ซึ่งเป็นการสร้างความเข้มแข็งด้านบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน ในประเด็นต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ วิทยฐานะ ค่าตอบแทน ภูมิสำเนา ขนาดสถานศึกษา ลักษณะภูมิประเทศ เป็นต้น เพื่อเป็นแนวในการดำเนินงานด้านบุคลากรของสถานศึกษา
3. ควรศึกษาแนวทางในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพครูผู้สอนและเพื่อลดอัตราการย้ายของบุคลากรในสังกัดต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัถ คณบดีวิทยาลัยการศึกษา ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายวันชัย วงศ์เรียน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแม่พริก(เมืองยศพิทยานุกุล) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นายมานพ สมบูรณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหญ้าไซ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูนเขต 2 และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- กึ่งกาญจน์ เวชทรัพย์. (2557). **ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา).ชลบุรี: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์ อิมโนบุญ. (2559). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต17**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ชิตีคอสีตะ บินดีอะสร. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถานศึกษาตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 1**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. นครศรีธรรมราช: วิทยาลัยเทคโนโลยีภาคใต้
- นรมน ชันดี. (2561) **การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- พระมหาสุเทพ สุภาจาโร (บุญยง). (2559). **การศึกษาสภาพการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ,จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์และไชยนันท์ ปัญญาศิริ. (2552). **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีวิจัย การวัด และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่2)**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- พูนพงษ์ คุณา. (2561). **คุณภาพชีวิตการทำงานและวัฒนธรรมโรงเรียนที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภาธรณ์ สิริวรรณกุล. (2561). **การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. จันทบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (ออนไลน์). แหล่งที่มา:<http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/040/1.PDF>. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- รายงานผลการดำเนินงานตามโครงการในแผนปฏิบัติการประจำปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561. (ออนไลน์). แหล่งที่มา: <https://www.cmarea3.go.th/2562/>. สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2562. วิโรจน์ สารรัตนะ.(2548).
ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- สร้อยตระกูล (ดิทยานนท์)อรุณมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ัญชนา คำสอด. (2559). ความผูกพันต่อโรงเรียนของครูในกลุ่มศรีราชา 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). ชลบุรี : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงาน
ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

The Relationship Between The Management of Child Development Center
With The Operation Follow The National Standards of Early Childhood
Development Center Under Therdthai Subdistrict Administrative Organization,
Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province

วัชรรา พรรณรังษี^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Watchara Pannarangsee^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย 18 แห่ง จำนวน 123 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ การดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170364@up.ac.th



Abstract

This independent study purpose were to study about the management of the child development center. To study about the operation follow the national standards of early childhood development center. And to study the relationship between the management of child development centers with the operation follow the national standards of early childhood development center under Therdthai Subdistrict Administrative Organization, Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province. The sample for this study was the school committee and staffs who works in eighteen child development centers in Therdthai Subdistrict Administration Organization, Amphur Maefahluang, Chiang Rai for 123 people. The tools for this study collection were 5 level rating scales. Data analysis is proceeding by the computer program in frequency distribution, percentage, average, standard deviation, Alpha coefficient and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The results illustrated as follows: 1) The management of child development center in Therdthai Subdistrict Administration Organization, Amphur Maefahluang, Chiang Rai was at high level. 2) The operation follow the national standards of early childhood development center in Therdthai Subdistrict Administration Organization, Amphur Maefahluang, Chiang Rai was at high level. 3) The relationship between the management of child development center with the operation follow the national standards of early childhood development center under Therdthai Subdistrict Administrative Organization, Mae Fah Luang District, Chiang Rai Province has positive at high level which had statistical significance equals to .01

Keywords: Management, Operation, Child Development Center

บทนำ

มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 เป็นมาตรฐานกลางของประเทศใช้แทนมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ พ.ศ. 2551 เพื่อให้ทุกหน่วยงานและสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ทั้งภาครัฐและเอกชนทั่วประเทศใช้เป็นแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานและยกระดับคุณภาพ รวมถึงใช้เป็นเครื่องมือประกันคุณภาพภายในเพื่อรองรับการตรวจประเมินจากต้นสังกัด และภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการ ดูแลพัฒนาและจัดการศึกษา และการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยทุกสังกัดที่ดูแลเด็กในเวลากลางวัน ช่วงอายุตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปีบริบูรณ์หรือก่อนเข้าเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 เพื่อพัฒนาคุณภาพการบริการและความต่อเนื่องของการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศได้พยายามปฏิบัติการกิจด้านการจัดการศึกษาอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตนเอง แต่จากสภาพการจัดการศึกษาที่ผ่านมาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนใหญ่ไม่ทราบบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ทำให้ขาดแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และมีจุดอ่อนด้านบุคลากร คือส่วนใหญ่ยังขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาและอำนาจการตัดสินใจส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารท้องถิ่น (สำนักประสานและการพัฒนาการจัดการศึกษาท้องถิ่น, 2562)

นับได้ว่าการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยเป็นงานที่มีความสำคัญมาก เพราะเป็นการพัฒนาและเตรียมความพร้อมของเด็กให้เติบโตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ สังคมและสติปัญญา พร้อมทั้งปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กันไป ประกอบกับในปัจจุบันประเทศไทยมีเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดถึงอายุ 6 ปี ที่มีพัฒนาการไม่สมวัยเป็นจำนวนมาก นับเป็นวิกฤตร้ายแรงต่อการพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างประเทศให้เจริญรุ่งเรือง มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ในสภาพสังคมที่บิดามารดา และผู้ปกครองส่วนใหญ่มีความจำเป็นต้องพาเด็กปฐมวัยไปรับบริการการดูแลและพัฒนาในรูปแบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพแตกต่างกันมาก ระหว่างกลุ่มมีโอกาสดูแลกับกลุ่มด้อยโอกาส ระหว่างการจัดการศึกษาเร่งเรียนจนเครียดกับแบบละเอียดความเอื้อใจใส่ ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เหมาะสมกับพัฒนาการของเด็ก จึงเป็นความจำเป็นเร่งด่วนทั้งจากมุมมองของการพัฒนาคุณภาพมนุษย์และการปฏิรูปการศึกษา (คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ก.พ.ป., 2562)

องค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย มีภารกิจด้านการจัดการศึกษาในระดับปฐมวัย ซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความดูแลทั้งสิ้น จำนวน 18 แห่ง มีครูและผู้ดูแลเด็กจำนวน 64 คน มีเด็กเล็กหรือเด็กปฐมวัยที่รับผิดชอบไม่น้อยกว่า 800 คน มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็กปฐมวัย ตั้งแต่อายุ 2-5 ปี โดยครอบคลุมการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในด้านต่าง ๆ ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เล็งเห็นความสำคัญของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย จึงได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายว่าอยู่ในระดับใด ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนหรือไม่อย่างไร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีคุณภาพตรงตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ และมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในการนำไปใช้วางแผนการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติต่อไป

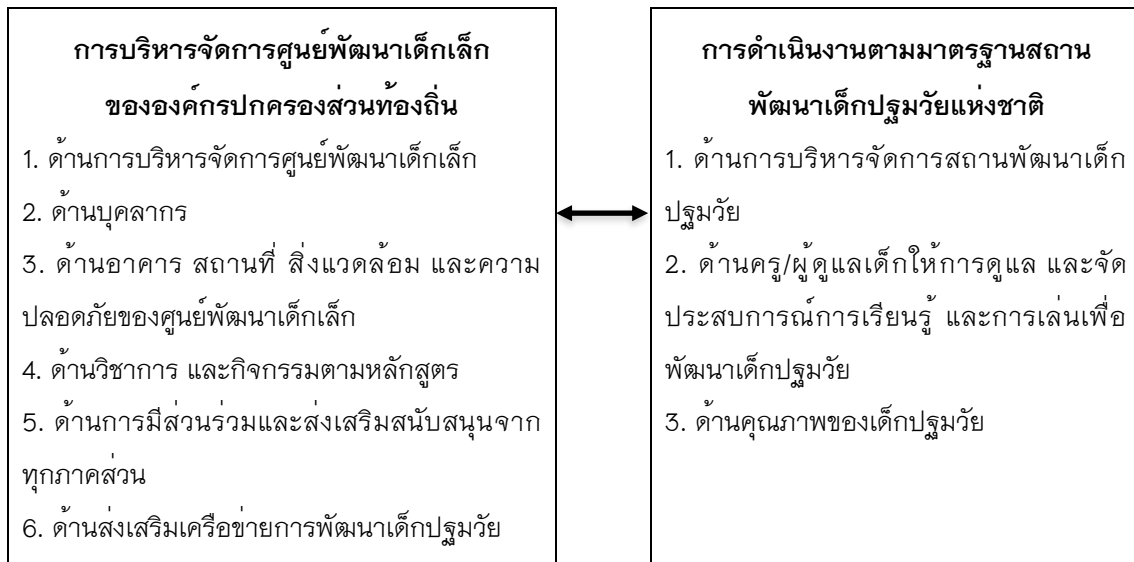
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 จำนวน 6 ด้าน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) และมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 จำนวน 3 ด้าน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



8'

สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่มีความเกี่ยวข้องกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขตไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารปฏิบัติงานประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 18 แห่ง ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษา ผู้แทนศาสนสถาน ผู้แทนจากสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้แทนชุมชน ผู้แทนด้านสาธารณสุข ผู้แทนผู้ประกอบการ ผู้แทนกองการศึกษา และผู้บริหารปฏิบัติงานประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก รวมจำนวนทั้งสิ้น 180 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูป

ของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) แล้วใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 123 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ตอนที่ 3 แบบสอบถามการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย และตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นโดยอิสระเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อส่งเสริมการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 6 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน รองลงมาได้แก่ ด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร และด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

1.1 ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีบทบาทในการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณเพียงพอในการ สนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กผู้บริหารมีนโยบาย และแผนในการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างชัดเจน, ผู้บริหารมีความเข้าใจหลักการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการพัฒนาศักยภาพผู้เรียน ตามลำดับ

1.2 ด้านบุคลากร พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก หรือผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครองนักเรียน รองลงมาได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กได้รับการอบรมเพื่อ

พัฒนาให้ความรู้ทักษะการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และผู้ประกอบการอาหารในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโภชนาการอาหารเป็นอย่างดี ตามลำดับ

1.3 ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีการฝึกซ้อม/ฝึกรอบการป้องกันอุบัติเหตุภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาได้แก่ สภาพอาคารเรียนมีความแข็งแรงปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทได้สะดวกเอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสมปลอดภัยจากมลพิษ อาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และเพียงพอต่อจำนวนผู้เรียน และใกล้ชิดกับพื้นที่เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ตามลำดับ

1.4 ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดประสบการณ์ให้เด็กมีปฏิสัมพันธ์กับสื่อ และแหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย รองลงมาได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการกำหนดมาตรฐานการดำเนินงานด้านวิชาการสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีการจัดกิจกรรมครอบคลุม กิจกรรมในการพัฒนาเด็กปฐมวัยทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านร่างกาย 2) ด้านสติปัญญา 3) ด้านอารมณ์ และ 4) ด้านสังคม ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการแยกห้องเรียนเพื่อส่งเสริมพัฒนาการตามอายุของนักเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดทำแผนประสบการณ์ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและท้องถิ่น ตามลำดับ

1.5 ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองทราบเกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ได้รับทราบปีละ 2 ครั้ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามา มีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับชุมชน และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

1.6 ด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์งานพัฒนาเครือข่ายระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับผู้ปกครอง รองลงมา ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานงานระหว่างเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับจังหวัด ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กมีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย ในระดับชุมชนและตำบล ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ในการจัดการสนับสนุนเครือข่ายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ และครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยผู้ดูแลเด็ก มีความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งเสริมเครือข่ายพัฒนาเด็กปฐมวัย ในระดับจังหวัด ตามลำดับ

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 3 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย รองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านครู/ผู้ดูแลเด็ก ให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน รองลงมาได้แก่ การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการหลักสูตรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการบุคลากรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการบริหารจัดการข้อมูลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

2.2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองลงมาได้แก่ การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ-สังคม ปลูกฝังคุณธรรม และความเป็นพลเมืองดีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้านของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไปของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ

2.3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว รองลงมาได้แก่ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านอารมณ์จิตใจ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านสังคม คุณธรรม มีวินัย และความเป็นพลเมืองดี เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการสมวัย เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเจริญเติบโตสมวัยและมีสุขนิสัยที่เหมาะสม เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านสติปัญญา เรียนรู้และสร้างสรรค์ และเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสาร ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่าซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคลากรกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัยกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตรกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนกับการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนกับครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้บริหารปฏิบัติงานประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย เกี่ยวกับการบริหารจัดการของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ตลอดจนความสัมพันธะระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมกับชุมชน และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานจัดกิจกรรมภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนและผู้ปกครองทราบ เกี่ยวกับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานให้ชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีบทบาทในการประเมินผลการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผุสดี ศรีเพ็ญ (2557) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหนึ่ง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร ผลการวิจัยพบว่า สภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าหนึ่ง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมมีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

2. การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.23$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ เด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเจริญเติบโต มีพัฒนาการสมวัย และมีสุขนิสัยที่เหมาะสม มีพัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว อารมณ์จิตใจ สังคม คุณธรรม มีวินัยและความเป็นพลเมืองดี มีพัฒนาการด้านสติปัญญา เรียนรู้และสร้างสรรค์ และมีพัฒนาการด้านภาษาและการสื่อสารเป็นไปตามวัย ซึ่งเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ที่มุ่งให้เด็กมีพัฒนาการตามวัยเต็มตามศักยภาพ และมีความพร้อมในการเรียนรู้ต่อไป เมื่อจบการศึกษาระดับปฐมวัย คือ 1) ร่างกายเจริญเติบโตตามวัย แข็งแรงและมีสุขนิสัยที่ดี 2) สุขภาพจิตดี มีสุนทรียภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตใจที่ดีงาม 3) มีทักษะชีวิตและปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีวินัย และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และ 4) มีทักษะการคิด การใช้ภาษา สื่อสารและการแสวงหาความรู้ได้เหมาะสมกับวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิม จิระจตุรพรกุล (2560) ได้ศึกษาแนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.94$) และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคลากรกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร ให้มีอัตราครูผู้ดูแลเด็กเป็นไปตามสัดส่วน ที่มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติกำหนด (ต่ำกว่า 3 ปี 1:10 และ 3-6 ปี 1:15) ประกอบกับผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ความรู้ทักษะการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รวมทั้งมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเอง ส่งผลให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของนันทน์ภัส วิกุล (2560) ได้กล่าวว่า การที่ประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมากนั้นเป็นเพราะว่า ครูที่จะมาทำหน้าที่การจัดการเรียนการสอนนั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถด้านคุณวุฒิทางการศึกษาที่ตรงกับสาขา กล่าวคือ สาขาปฐมวัย ซึ่งการที่บุคลากรมีทักษะการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น จึงนับได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานและพัฒนางาน ดังนี้

1. จากผลการศึกษา การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย พบว่า ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมและจัดสรรทรัพยากรและพัฒนาอาคารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ปรับปรุงอาคารเรียนให้มีความแข็งแรงปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ และอากาศถ่ายเทได้สะดวก เชื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย จัดให้มีโภชนาการที่เหมาะสมและความต้องการของผู้เรียน

2. จากผลการศึกษา การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ครู/ผู้ดูแลเด็กเน้นการพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสารของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และพัฒนากระบวนการส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไปเพิ่มมากขึ้น

3. จากผลการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ได้แก่ ด้านบุคลากรกับคุณภาพของเด็กปฐมวัย ดังนั้นผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาให้ความรู้ทักษะการดูแลเด็กปฐมวัยอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนให้ครูผู้ดูแลเด็กและผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเด็กปฐมวัยเพิ่มมากขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะพื้นที่ระดับตำบล ดังนั้น การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับจังหวัด เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีบริบทแตกต่างกันต่อไป
2. ควรมีการศึกษาการจัดประสบการณ์สำหรับเด็กปฐมวัย ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในด้านการดูแลและจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย แล้วนำผลการศึกษาไปเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกับการดำเนินงาน ตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และขอขอบคุณคณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ปฏิบัติงานประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเทอดไทย อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, สำนักประสานและพัฒนากิจการการศึกษาท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560**, สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด. จตุจักร.
- กุลการ แข็งแอ. (2559). **การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นันทน์ภัส วิกุล. (2560). **ประสิทธิผลของสถานศึกษาระดับปฐมวัย ในจังหวัดนครราชสีมา**. วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา, ปีที่ 11 (ฉบับที่ 1), 129-144.
- มุสดี ศรีเพ็ญ. (2557). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าช้าง อำเภอโพทะเล จังหวัดพิจิตร**. วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ, ปีที่ 4 (ฉบับที่ 7), 117-130.
- พัชรินทร์ ชิมเฮือง. (2560). **การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในองค์การบริหารส่วนตำบลเหล้าดอกไม้ อำเภอชื่นชม จังหวัดมหาสารคาม**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ครุศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ภาคิม จิรจตุรพรกุล. (2560). **แนวทางพัฒนาการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงดาว ตามมาตรฐานศูนย์เด็กเล็กแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วันเพ็ญ กงเพชร. (2558). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อโก้ก อำเภอบ้านไร่ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ร้อยเอ็ด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ, คณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ. กรุงเทพฯ: บริษัท ฟริกหวานกราฟฟิค จำกัด. บางกอกน้อย.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลในการบริหารงาน
วิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

Relationship Between Participation and The Effectiveness of Academic
Administration of Basic Education Institutes Wiang Kaen District Under Chiang
Rai Primary Educational Service Area Office 4

วชิรวิทย์ ชินะชาย^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Wachirawit Chinakai^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครูสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 181 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารแบบมีส่วนร่วม เท่ากับ .97 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลของสถานศึกษา เท่ากับ .95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ และการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวม

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170331@up.ac.th

มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 12 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมีส่วนร่วม ประสิทธิผลในการบริหารวิชาการ

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of participation of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. 2) study the level of effectiveness of academic administration of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. 3) analyze the relationship between participation and effectiveness of academic administration of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4. A sample was selected from 181 school administrators and teacher of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 by using Stratified Random Sampling. The study instrument was questionnaires with 5 rating scale Alpha Coefficient of participation was .97 and Alpha Coefficient of effectiveness of academic administration was .95. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The results of the study were as follow: 1) The participation of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were at the “high”level and which can be put in the order from high to low as participation in decision making, participation in evaluation, participation in operations, and participation in benefits. 2) The effectiveness of academic administration of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were at the “high”level and which can be put in the order from high to low as school curriculum development, promoting academic knowledge for the community, evaluation and transfer of grades. 3)the relationship between participation and effectiveness of academic administration of basic education institutes Wiang Kaen district under chiangrai primary educational service area office 4 revealed that the overall aspects and each aspect were high positive correlation and statistically significant at 0.01 level.

Keywords: participation, effectiveness of academic administration

บทนำ

การบริหารจัดการศึกษาโดยถือว่าการศึกษเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประชากร ของประเทศจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา ให้มีมาตรฐาน มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) จากการศึกษาแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2579 สำนักนายกรัฐมนตรี (2545, หน้า 30) ให้มีการส่งเสริมเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ภาคประชาสังคมของการบริหารจัดการศึกษา และการให้การสนับสนุน ด้านการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ข้อที่ 5 ของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556-2561 โดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนา และมุ่งผลิตกำลังคน ทักษะการ มนุษย์ที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีความคิด และสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้เกิดประสิทธิผล สามารถที่จะแข่งขันกับนานาประเทศได้ ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญยิ่งขึ้น (สมพิศ ศุภพงษ์, 2540, หน้า 2) ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness) เน้นการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ ที่ส่งผลให้สถานศึกษาต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยอยู่บนพื้นฐานการบริหาร แบบมีส่วนร่วม การพัฒนาการศึกษาจึงต้องอาศัยความร่วมมือทั้งจากผู้บริหาร ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยการสร้าง เครือข่ายและการมีส่วนร่วม (Network building and participatory) เพื่อสร้างคุณค่าแก่สังคม (Public value) โดยตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคม (สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาแห่งชาติ, 2545, หน้า 27-30)

การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมความร่วมมือกันในการบริหารงานระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา กับบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการ (Implementation) การมีส่วนร่วมในการได้รับ ผลประโยชน์ (Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ในการพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหาร ที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรู้สึกที่ดี มีโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถของตน ให้เกิดประโยชน์ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ทำให้งานมีความสำเร็จรวดเร็ว ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับเสร็จรวดเร็ว ตรงเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ ที่ได้รับมอบหมาย (Cohen & Uphoff, 1997, pp. 40-42) ทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษา มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนตามเป้าหมายของการบริหาร จัดการศึกษาของสถานศึกษา จากสภาพการดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า การศึกษามีบทบาท ที่สำคัญยิ่งต่อชีวิตมนุษย์นับตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันและอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากร ทางการศึกษาต้องเปลี่ยนแปลงตนเองให้เป็นผู้นำวิชาการ และสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาให้บุคลากร ในสถานศึกษามีความรู้ความสามารถและความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิชาการ พร้อมกับสร้าง ผลผลิตคือผู้เรียนให้มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับของสังคมทั่วไป เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานบริหาร จัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

รายงานผลการดำเนินงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 4 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 มีผลดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อ. เวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 4 ประจำปีงบประมาณ 2560 ระดับชั้น ป. 3 พบ ว่ามีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยด้านความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านคำนวณและความสามารถด้านเหตุผลในการสอบ NT ต่ำกว่าระดับจังหวัด อยู่ 18 โรงเรียน จาก 21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.71 ระดับชั้น ป.6 ผลการทดสอบ O-NET พบว่ามีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยของรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษต่ำกว่า

ระดับจังหวัดอยู่ 19 โรงเรียน จาก 21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 90.47 จากผลการดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ปีงบประมาณ 2560 ดังกล่าวเป็นตัวบ่งชี้ ที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการกับของสถานศึกษา

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมานี้ ถือว่าการบริหารการศึกษาภายในสถานศึกษา การบริหารงาน วิชาการถือว่าเป็นงานหลักส่วนงานอื่น ๆ จะเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น การจัดการศึกษาสำเร็จลุล่วงตามที่กำหนดไว้หรือไม่นั้น ความสำคัญขึ้นอยู่กับการบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2543, หน้า 2) การบริหารงานวิชาการ มีความสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาจะปรากฏ เด่นชัด เมื่อมีการบริหารงานวิชาการประสบความสำเร็จ อุทัย บุญประเสริฐ (2542, หน้า 62) กล่าวว่า งานสำคัญของโรงเรียนคืองานวิชาการ ถ้าหากโรงเรียนดำเนินงานผิดพลาดทางวิชาการ ก็น่าจะพิจารณาได้ว่าโรงเรียนนั้นประสบความสำเร็จล้มเหลว ในทางตรงกันข้ามโรงเรียนใดที่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานวิชาการ โรงเรียนนั้นก็สมควรที่จะได้รับการยกย่องยอมรับว่า เป็นโรงเรียนที่ดำเนินการกิจของโรงเรียนได้ผล ซึ่งสอดคล้องกับ มิลเลอร์ (Miller, 1965, p. 175) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของทั้งฝ่ายบริหาร และครูภายในโรงเรียนจะสร้างแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีประสิทธิผลที่ดี และเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล จะเห็นได้ว่า การปฏิรูปการศึกษาส่งผลกระทบต่อคนไทยทุกคน และคนไทยทุกคนเป็นผู้มีส่วนเสียเท่าเทียมกัน ในการปฏิรูปการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ทุกส่วนต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินการ โดยใช้ การมีส่วนร่วมกันอย่างมีเหตุผล ครู นักเรียน และผู้ปกครองนักเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้อง มีบทบาทในการปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียน

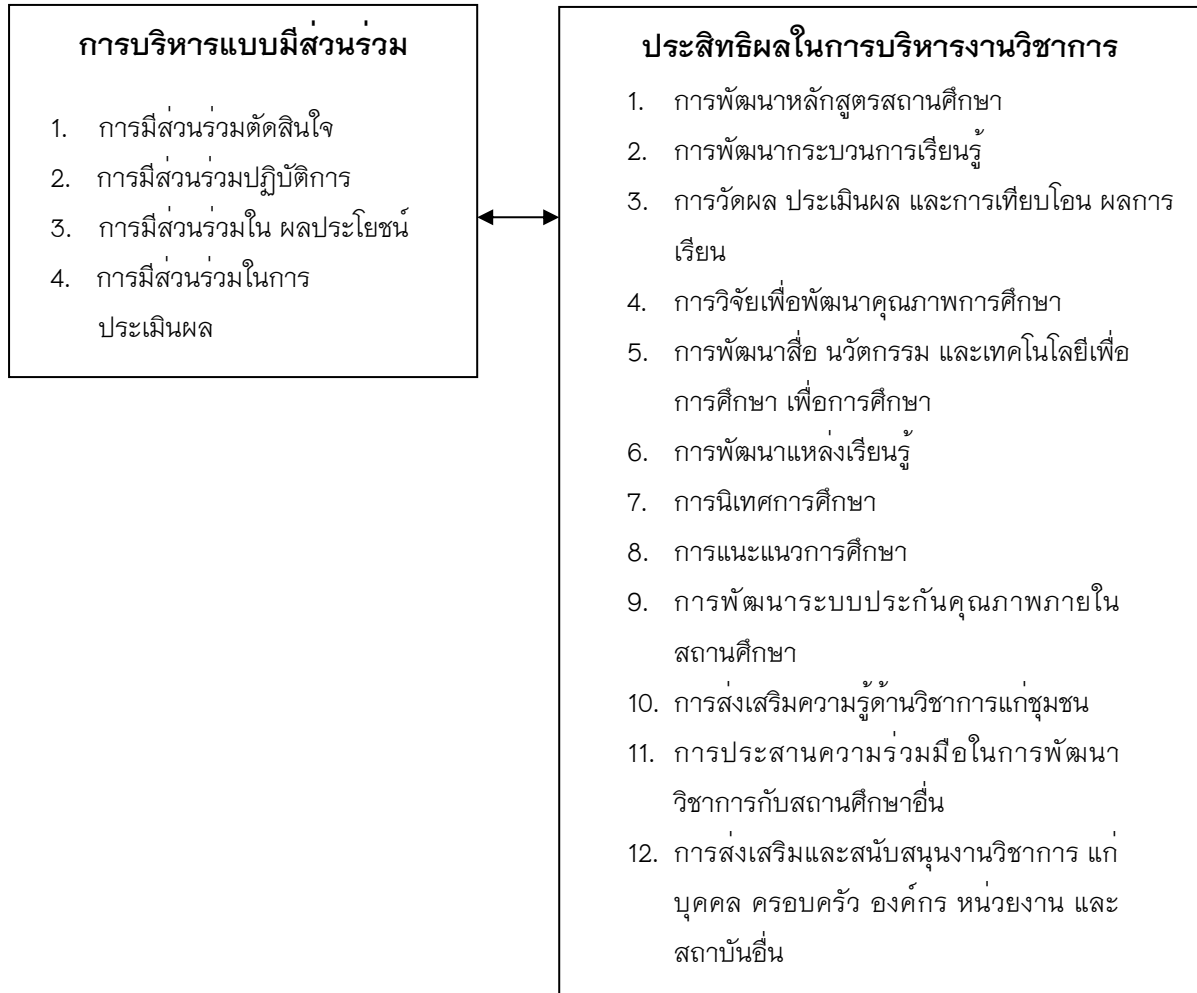
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ ของการบริหารงาน วิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะขาดการมีส่วนร่วมของครูและผู้บริหาร จึงจำเป็นต้องเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและครู บุคคลที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษานอกจากนี้ เป็นปัจจัยสำคัญต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการศึกษาที่จะส่งผลต่อ คุณภาพนักเรียน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร แบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะใช้เป็น แนวทางสำหรับผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับ ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลทางบวก ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้น พื้นฐานอำเภอเวียงแก่นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 21 โรงเรียน จำนวน 343 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 เขตกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) และสุ่มแบบแบ่งชั้นตามโรงเรียน (Stratified Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 181 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 36 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 57 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในการขอเก็บข้อมูล จากผู้บริหารและครู

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหารโรงเรียนและครู ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน โดยจำแนกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืน

3. นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บจากสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทั้ง 21 แห่ง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการกรอกข้อมูล

2. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดข้อมูล ลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากเครื่องคอมพิวเตอร์
3. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง
4. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 การบริหารแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ
5. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม การแปลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน 5 ระดับ
6. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของความสัมพันธะระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้วนำค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์

ผลการศึกษา

1. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 4 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.1 ด้านที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมตัดสินใจในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รองลงมา คือ มีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเป็นวิทยากรสอนอาชีพ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น, ร่วมกันกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ส่วนร่วมประชุมสัมมนาเพื่อหาแนวทาง แก้ไขปัญหาการเรียนการสอน

1.2 ด้านที่ 2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการการเรียนการสอนของสถานศึกษา รองลงมา คือ ร่วมกันพัฒนาครูและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการประสานความร่วมมือและแลกเปลี่ยนกับ หน่วยงานอื่นในการปรับปรุงและพัฒนา

1.3 ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ร่วมกันเสนอโครงการเพื่อของบประมาณประจำปี รองลงมา คือ มีส่วนร่วมเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาสถานศึกษา ให้มีคุณภาพเท่าเทียมกับโรงเรียนอื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการพัฒนา

1.4 ด้านที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ส่งเสริมให้มีการประเมินผลการเรียนการสอนด้วยวิธีการที่หลากหลาย รองลงมา คือ เสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคลากรในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ร่วมกันประเมินผลหลักสูตรของสถานศึกษาและปรับปรุงการใช้อย่างเป็นระบบ

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 12 ด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน

2.1 ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีผลการนิเทศติดตาม และประเมินผล การใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา และรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ รองลงมา คือ สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้อง ระหว่างโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ นำมาบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มาจากทฤษฎี เอกสารหลักสูตรขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สาระแกนกลาง ของกระทรวงศึกษาธิการ ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับ สภาพปัญหาและความต้องการของสังคมชุมชน และท้องถิ่น ที่สถานศึกษาตั้งอยู่

2.2 ด้านที่ 2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีผลการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง รองลงมา คือ สถานศึกษามีผลการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอน สามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีผลการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้อง กับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

2.3 ด้านที่ 3 การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการวัด และประเมินผลแต่ละรายวิชาให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการ เรียนรู้ และการจัดกิจกรรมเรียนรู้ รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครู ดำเนินการวัดผล และประเมินผลการเรียนการสอน โดยเน้นการประเมิน ตามสภาพจริงจากกระบวนการปฏิบัติ และผลงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานศึกษาจัดระบบสารสนเทศด้านการ

วัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน

2.4 ด้านที่ 4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดนโยบายและแนวทางการใช้วิจัย เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงาน ของนักเรียน ครู และเกี่ยวข้องกับการศึกษาภาพรวม ในสถานศึกษา รองลงมา คือสถานศึกษามีการพัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้ เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัย เป็นสำคัญในการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์ วิจัย ตลอดจนการเผยแพร่ผลงานการวิจัยหรือพัฒนาการเรียนการสอนและงานวิชาการกับสถานศึกษาบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น

2.5 ด้านที่ 5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษากำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดทำ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม การเรียนรู้ และเทคโนโลยี เพื่อการศึกษาของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาประเมินผลการใช้สื่อ การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.6 ด้านที่ 6 การพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายใน สถานศึกษาอย่างพอเพียง รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนการพัฒนาและส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีข้อมูลและสารสนเทศแหล่งการเรียนรู้ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ

2.7 ด้านที่ 7 การนิเทศการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือสถานศึกษากำหนดแผนและรูปแบบในการนิเทศภายใน ที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษาจัดการนิเทศภายในอย่างมีคุณภาพทั่วถึง และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ การจัดระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น หรือเครือข่ายการนิเทศการศึกษาภายใน เขตพื้นที่การศึกษา

2.8 ด้านที่ 8 การแนะแนวการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงการมีส่วนร่วม ในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาชัดเจน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

2.9 ด้านที่ 9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีความสำเร็จในการประสานร่วมมือกับ สถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ในการปรับปรุงและพัฒนา ระบบการประเมินคุณภาพภายใน และการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาตามระบบการประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา

คือ สถานศึกษามีผลการดำเนินการและประเมินคุณภาพ พร้อมทั้งปรับปรุงการพัฒนาตามแผนอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีระบบโครงสร้างองค์กรให้รองรับการจัดระบบ การประกันคุณภาพในสถานศึกษา

2.10 ด้านที่ 10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีผลการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาชุมชนให้มีความรู้ ทักษะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจความต้องการที่จะรับการสนับสนุนทางด้านวิชาการของชุมชนอย่างทั่วถึง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษาสำหรับบริการชุมชน

2.11 ด้านที่ 11 การประสานความร่วมมือโครงการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชนให้บริหารด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยน ข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในท้องถิ่น ๗ รองลงมา คือ สถานศึกษามีแผนการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ บริเวณใกล้เคียง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจน วิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.12 ด้านที่ 12 การส่งเสริมและสนับสนุนวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันอื่น ที่จัดการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการจัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการสำรวจ และศึกษาข้อมูลการจัดการศึกษา รวมทั้งความต้องการในการได้รับการสนับสนุนด้านวิชาการ ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนา วิชาการและการพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ในการจัดการศึกษา ของบุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา

สรุปผลและอภิปรายผล

1. การบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย ด้าน พบว่า ด้านที่ 1 ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการร่วมตัดสินใจในงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีส่วนร่วมตัดสินใจเลือกผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนเป็นวิทยากรสอนอาชีพ ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น และ ร่วมกันกำหนดลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตร ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของชนกพร มนัส (2559) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคคลร่วมวิเคราะห์ เหตุและปัจจัย วางแผนขั้นตอนแนวทางการแก้ไขปัญหา มีอิสระในการปฏิบัติงานตามศักยภาพ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ตามนโยบายการดำเนินงานภายใต้กฎระเบียบ การกำกับดูแลของผู้บริหาร ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของโคกิดา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการ ตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญ์ณัญญ์ ธารีบุญ และ นพดล เจนอักษร (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีม ของผู้บริหาร

สถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของทับทิม แสงอินทร์ (2559) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงเรียนสรวงสุทธาวิทยา จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการร่วมกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมาย และร่วมรับผิดชอบดำเนินการ อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีผลการนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การใช้หลักสูตรภายในสถานศึกษา และรายงานผลให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ และสถานศึกษามีหลักสูตรสถานศึกษาที่มีความสอดคล้อง ระหว่างโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่าง ๆ นำมาบูรณาการเนื้อหาสาระทั้งในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกัน และระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ตามความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ใหญ่เลิศ (2554) ได้ศึกษา การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารตามความคิดเห็นของบุคลากรโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บังอร แซ่ฮวด (2555) ได้ศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก รวมถึงงานวิจัยของ เกตุผกา มานะกิจ (2554) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 17 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการในการปฏิบัติการ กับ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญกับการติดตามประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการเรียนการสอนของสถานศึกษา และ สถานศึกษามีผลการจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Cohen and Uphoff (1997, p.40) ได้เสนอแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม ในขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation in implementation) การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงาน การประสานงานและการขอความช่วยเหลือปัจจัยในการบริหารสถานศึกษาในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็อาคารสถานที่ บุคลากร สื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย งบประมาณที่เพียงพอ ที่จะทำ ให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ได้ จึงได้นำรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นพลังในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของโรงเรียน บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่วางเอาไว้ มีแนวทางการดำเนินงาน ตามวงจรคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ โคภิตา คล้ายหนองสรวง (2558) ได้ศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของคมนา นาควารี (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่องสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครราชสีมา เขต 31 พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนกวร มนัส (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งในภาพรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากการบริหารสถานศึกษาแบบมีส่วนร่วมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรพัฒนาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ โดยให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องร่วมเป็นกรรมการตรวจสอบประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและโครงการพัฒนา ร่วมกันตรวจสอบการจัดคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และ ร่วมกันตรวจสอบการใช้งบประมาณปกติและงบประมาณ พิเศษที่ได้รับจากภายนอก

2. จากประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ควรเสริมสร้างประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยจัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียน เพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของ สถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษา โดยให้สอดคล้องกับ นโยบายระดับประเทศ และ จัดทำเอกสารหลักการการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิภาพของการทำงานของครู สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมไปถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตร สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และดร.อุทัยทิพย์ จันทะวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนเจริญ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู บุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2542). **รายงานการวิจัย การศึกษาแนวทางการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในรูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โครงการวิจัย ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกาธรรม.
- กัญญาญญา ธารีบุญ และนพดล เจนอักษร. (2558). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนระดับปฐมวัย. นครปฐม : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.**
- ชนกพร มั่นส. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดปทุมธานี**. ปทุมธานี : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกตุผกา มานะกิจ. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- บังอร แซงฮวด. (2555). **ประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดจันทบุรี**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชาติ ใหญ่เลิศ. (2554). **การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ศมนกร นาควารี. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารและครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนปากช่อง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครราชสีมา เขต 31**. ชลบุรี : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- โตภิตา คล้ายหนองสรวง. (2558). การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 3. ร้อยเอ็ด : คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา .
- Cohen, J. M., & Uphoff, N. T. (1997). Rural development participation: Concept and measure for project design implementation and evaluation : Rural development committee center for international studies. New York: Cornell University Press.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement.
- Likert, R. (1967). The human organization: Its marketing and value. New York : McGraw – Hill.

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่

The Relationship Between School Management and Effectiveness of Schools Transferred to Office of Local Administrative Organization in Chiang Mai

กนกพร หมิ่นเที่ยง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Kanokphorn Muentiang^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษา เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดการสังกัดเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งหมดเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยงของเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า 1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2. ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบรรลุเป้าหมาย และด้านการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลของโรงเรียน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170016@up.ac.th

Abstract

This research purpose were 1) to study about the level of school administration. 2) to study the schools effectiveness. 3) to study the relationship between schools administration with schools effectiveness of schools that were moved to be in responsible of local government organization in Chiang Mai. The samples were school directors, teachers, and staffs of the school that were moved to be in responsible of local government organization in Chiang Mai for 170 people. The researcher used Stratified Random Sampling by divided into level. The tools for this research collection were 5 level rating scales by finding Alpha Coefficient to get questionnaire reliability equal to 0.98. The statistics that were used in this research were mean, standard deviation, validity, Alpha coefficient and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed that: 1. The school administration that were moved to be in responsible of local government organization in Chiang Mai had total and each part results in high level. The school financial administration had the highest level following with academic administration and human resource administration. In addition, the general administration had the lowest level. 2. The school effectiveness that was moved to be in responsible of local government organization in Chiang Mai had was at a high level. The teacher satisfaction score had the highest level following by a goal accomplishment and resource management and the high score of students learning achievement. In addition, the environmental adaptation had the lowest level. 3. The relationship between schools administration with schools effectiveness of schools that were moved to be in responsible of local government organization in Chiang Mai had positive relationship in high level with significant statistic equal to .01 level.

Keywords: Educational administration, school effectiveness

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2560 เป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศไทย มาตรา 41 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษา สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา รวมทั้งการเสนอแนะการจัดสรรงบประมาณอุดหนุนการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จากแผนกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น 2543 ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดการศึกษา และรับการถ่ายโอนสถานศึกษา และมติของที่ประชุมคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) ครั้งที่ 9/2548 เมื่อวันที่ 3 พฤศจิกายน 2548 ทั้งนี้ การดำเนินการถ่ายโอนจริง ให้เป็นไปตามหลักความสมัครใจของทั้งสองฝ่าย ทั้งนี้เริ่มมีการถ่ายโอนสถานศึกษามายังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ. 2549 ทั้งนี้การจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและการถ่ายโอนสถานศึกษาไปยังองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีจำนวนไม่มากนัก เนื่องด้วยเป็นองค์กรที่ยังไม่เคยจัดการด้านการศึกษาประกอบกับการคัดค้านขององค์กรเครือข่ายภาคประชาชน จนกระทั่งปัจจุบันองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดการศึกษาที่มากขึ้น จากรายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551 ของ

สำนักประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา เมื่อเปรียบเทียบจำนวนโรงเรียนจำแนกตามสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดการศึกษา ระหว่างปี 2548-2551 พบว่า ปี 2551 มีโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 1,481 โรงเรียน เพิ่มขึ้นจากปี 48 จำนวน 955 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 55.07 ซึ่งนับว่ามีจำนวนโรงเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยมีอัตราการเพิ่มแต่ละปี คิดเป็น 2.72 13.35 และ 33.18 ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องมาจาก ในปี 2549 เริ่มมีการถ่ายโอนสถานศึกษามายังสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบล เพิ่มขึ้นจำนวน 326 โรงเรียน และ 52 โรงเรียน จากปี 2548 ซึ่งเดิมไม่มีโรงเรียนในสังกัด ขณะที่โรงเรียนสังกัดเทศบาล มีโรงเรียนเพิ่มขึ้นจากปี 2548 จำนวน 148 โรงเรียน เนื่องจากได้มีการถ่ายโอนสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลา 9 ปี 2549-2557 การถ่ายโอนสถานศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจำนวนทั้งสิ้น 485 แห่ง (วิระศักดิ์ เครือเทพ และคณะ, 2557 หน้า 18-28)

คะแนน O-NET ภาพสะท้อนคุณภาพการศึกษาท้องถิ่น O-NET scores reflect local education quality (วศิน โภภุท, 2559 หน้า 34) สรุป คะแนนเฉลี่ยในทุกวิชาของระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นมีระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับสังกัดอื่น ๆ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขึ้นพื้นฐาน o-net ของสถานศึกษาสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สะท้อนให้เห็นถึงการกระจายอำนาจทางการศึกษาในประเทศไทยที่ยังไม่ประสบความสำเร็จ อันเนื่องมาจากบริบททางวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการกระจายอำนาจในประเทศไทย เช่น การสนับสนุนสถานศึกษาของชุมชนท้องถิ่นยังมีน้อย การเมืองให้การสนับสนุนการกระจายอำนาจทางการศึกษาน้อย เห็นได้จากเงื่อนไขในการถ่ายโอนสถานศึกษาที่มีขั้นตอนยุ่งยาก ทำให้สถานศึกษาเลือกที่จะไม่ขอโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการเพิ่มอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการศึกษา ยังไม่เพียงพอ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม รวมถึงการมีทรัพยากรที่จำเป็นไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ จึงส่งผลกระทบต่อการจัดสรรทรัพยากรในการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษาสังกัดกรมปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน o-net ไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนของโรงเรียน เพื่อให้การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพมากขึ้น

ทั้งนี้ การบริหารสถานศึกษา ถือเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่ต้องกำหนด วิธีการ แบบแผน ขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ และเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้การบริหารงานจะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์กรทางการศึกษาและสมาชิกของสังคมให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทางร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญา มีความรู้ ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมายและนโยบายของประเทศ (บุญชม ศรีสะอาด, และสุธีทอง ศรีสะอาด 2552, หน้า 12)พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2544 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดการบริหารและการจัดการศึกษาไว้ใน มาตรา 39 ว่า ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา แบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรีนี, 2553, หน้า 14) 1. ด้านการบริหารวิชาการ 2. ด้านการบริหารงบประมาณ 3. ด้านการบริหารงานบุคคล 4. ด้านการบริหารทั่วไป เมื่อสถานศึกษามีการบริหารที่ดี ก็จะทำให้สถานศึกษานั้นประสบความสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษา (ธนิต ทองอาจ 2553, หน้า 11) การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำและใช้ความสามารถเชิงผู้ใต้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด

ประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบตัวของนักเรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม และมีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เช่น สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่เหมาะสม ที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณที่เพียงพอและมีทรัพยากรบุคคล เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมและอยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีความสุขก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและความต้องการของกลุ่มคนและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่ในการดำเนินงานและรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารทั่วไปโดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสร้างความพึงพอใจให้แก่คนในสถานศึกษาและกลุ่มบุคคลภายนอกสถานศึกษา ดังนั้นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่มและจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อความเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (วิรัตน์ มะโนวัฒนา, 2548 หน้า 26) และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านงานวิชาการ โดยให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์การในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคนทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดการจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกันในด้านความคิด อคติ อุปนิสัย และลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรให้เกิดความร่วมมือในการทำงานโดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องมือที่จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูซึ่งจะช่วยให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายของโรงเรียน โดยสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (2560, หน้า ๖) ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก

สำหรับโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การควบคุม กำกับดูแล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 15 โรงเรียน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารการศึกษาและพัฒนาศึกษาของโรงเรียน โดยจะมีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รับงานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน ธุรการ พัสดุ งานนิเทศ งานกิจการศึกษา งานศึกษา ปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา งานห้องสมุด งานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี งานกิจกรรมเด็ก งานกีฬาและนันทนาการ และงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ในการกำกับดูแล ส่งเสริม สนับสนุนการทำงานและกระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาประกอบด้วยงาน 4 ด้าน งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป ซึ่งระบบการบริหารงานสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล และคุณภาพการจัดการศึกษาที่สูงเพื่อตอบสนองต่อแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

ด้วยเหตุนี้เอง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัยจะนำไปใช้เพื่อเป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน ให้บริหารงานด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ครูผู้สอน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา

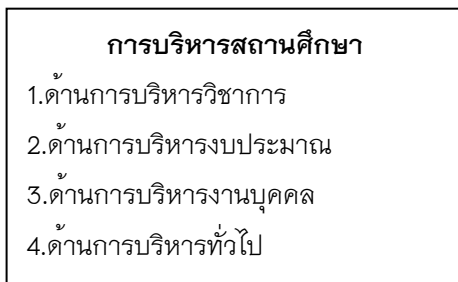
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่

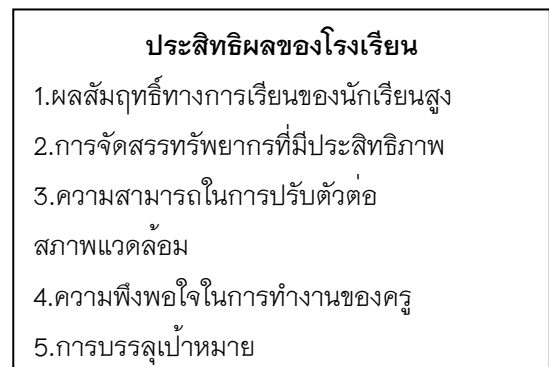
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ศึกษา



ตัวแปรที่ศึกษา



สมมุติฐานการวิจัย

การบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรของการวิจัยครั้งนี้ คือ ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 313 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 170 คน ได้มาจากขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 607-610) และใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามการสังกัดของโรงเรียน ประกอบด้วยสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 103 คน สังกัดเทศบาล จำนวน 50 คน สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 17 คน

ลักษณะของแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert.) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคอร์ท (Likert.) โดยให้คะแนนแต่ละข้อเป็น 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยพิจารณาถึงรายละเอียดให้ครอบคลุมการบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน

3. สร้างแบบสอบถามสำหรับ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน

4. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างเสร็จแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ภาษา และพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสร็จสมบูรณ์แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วจึงเสนออาจารย์ที่ปรึกษา หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขตไทย จังหวัดเชียงราย ปีการศึกษา 2562 ที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) มีค่าเท่ากับ 0.98

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และทดสอบสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. การหาความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

ผลการศึกษา

จากการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ รองลงมา คือ ด้านการบริการงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไปไม่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้านและรายชื่อปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านการบริการงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น รองลงมา คือ สถานศึกษามีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกคุณภาพการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปี รองลงมา คือ สถานศึกษามีเอกสารทางการเงินที่แสดงถึงรายรับ รายจ่าย แผนการได้มา และใช้จ่ายเงินของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีเกณฑ์การประเมินผลงานแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างมีระบบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการสนับสนุน สร้างขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนการบริหารงาน และกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการส่งเสริมกิจการนักเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียน ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ความพึงพอใจในการทำงานของครู รองลงมา คือ การบรรลุเป้าหมาย และด้านการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของนักเรียนสูง ตามลำดับ ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏ ดังนี้

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการดำเนินการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน รองลงมา คือ นักเรียนมีความสามารถในการศึกษาต่อในสถาบันที่สูงขึ้นได้เป็นจำนวนมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การจัดกระบวนการเรียนการสอนให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เสมอ

2.2 ด้านการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีการวางแผนการใช้งบประมาณ รองลงมา คือ การจัดสรรทรัพยากรของสถานศึกษาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด อย่างคุ้มค่า

2.3 ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนมีวิธีการดำเนินงานในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาการศึกษา ให้เกิดความคล่องตัว โดยการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ โรงเรียนมีนโยบายต่าง ๆ ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเจริญก้าวหน้า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ภาระงานที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อการดำเนินการของครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 ความพึงพอใจในการทำงานของครู พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

2.5 การบรรลุเป้าหมาย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การดำเนินการของผู้บริหารและครู ในโรงเรียนมีการจัดการศึกษาโดยที่ทุกคนมีส่วนร่วม รองลงมา คือ การจัดสรรเงินงบประมาณถูกต้องตามหมวดหมู่ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน มีความ

สัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับปานกลางและสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การบริหารทั่วไปกับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ การบริหารทั่วไปกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง คู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การบริหารวิชาการกับการจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการวางแผนงบประมาณประจำปี มีเอกสารทางการเงินที่แสดงถึง รายรับ รายจ่าย และการใช้จ่ายเงินของโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ มีการติดตาม โปร่งใสตรวจสอบได้ มีการรายงานการใช้งบประมาณของโรงเรียนซึ่งเป็นไปตามภาระหน้าที่ด้านการบริหารงานงบประมาณ ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 รองลงมา ด้านการบริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษามีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น มีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อยกคุณภาพการศึกษา พัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา มีการวัดและประเมินผลการเรียน การสอนที่หลากหลาย และเหมาะสมกับผู้เรียน มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครอง ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภักดิ์ ยมพุก (2557, หน้า 51-53) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ครูมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายตามคำสั่งของโรงเรียน มีความภาคภูมิใจที่จะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านได้เป็นอย่างดี มีความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ มีความพึงพอใจบรรยากาศภายในโรงเรียน ทำให้รู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ฮอยและมิสเกล Hoy and Miskel กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ภาระงาน ผลตอบแทนของงาน ค่าจ้างงาน สวัสดิการ ด้วงงาน หน่วยงาน ความรู้สึกพึงพอใจต่อสถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานเจ้านายผู้บังคับบัญชากลุ่มนี้ นโยบายแผนงานมาตรการกระบวนการ ความพอใจต่อโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศความอิสระในการทำงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลายในมุมมองว่างาน

มีความสำคัญ ความพึงพอใจต่อโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมบัติ ศุขสิทธิ์ (2559 หน้า 114-117) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จากการศึกษา วิเคราะห์ เอกสาร ตำรา บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจัยที่ส่งผล ประกอบด้วย 5 ปัจจัย คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน คุณลักษณะพึงประสงค์ของผู้เรียน ความพึงพอใจในงานของครู ความพึงพอใจในงานของผู้ปกครอง และความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับประสิทธิผลประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษา ในด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง การจัดสรรทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ครูมีความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานสามารถบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิติญา หนองใหญ่ (2560 หน้า 44-45) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง และยังสอดคล้องของงานวิจัยของ ยุกตพันธ์ หวานน้ำ (2555 หน้า 61-62) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่าโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารงานและพัฒนางานองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ควรร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหามีการวางแผนการบริหารงาน และกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษา ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้เหมาะแก่การเรียนรู้ มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลของสถานศึกษา มีการวางแผน ออกแบบระบบงานธุรการให้ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการจัดระบบการบริหารและพัฒนางานองค์กร ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมด้านการบริหารงานทั่วไปให้มีระดับที่สูงขึ้น

2. จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนร่วมกับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ควรมีนโยบายต่าง ๆ ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และเจริญก้าวหน้า มีวิธีการดำเนินงานในการบริหารจัดการที่ดีเพื่อพัฒนาการศึกษา ให้เกิดความคล่องตัว โดยการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม มีกระบวนการจัดการเรียนการสอน โรงเรียนมีการพัฒนานวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ ๆ ภาระงานที่ครูได้รับควรมีความเหมาะสมต่อการดำเนินการของครูและบุคลากรทางการศึกษา ก็จะเกิดความเหมาะสมในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมของโรงเรียนที่มากขึ้น

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปกับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม เป็นคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการจัดการอาคารสถานที่ ภูมิทัศน์ของโรงเรียน นโยบายต่าง ๆ ที่ทันสมัย สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง และความเจริญก้าวหน้า การพัฒนาความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงาน ก็จะทำให้โรงเรียนสามารถบรรลุตามประสิทธิภาพที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนเชิงลึกเฉพาะด้าน ของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่
2. ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียน เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของโรงเรียนที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร. สมบัติ นพรัค คณบดีวิทยาลัยการศึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยความหวังดีเสมอมา ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร. ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่าน ที่ให้ความรู้อันทรงคุณค่าแก่งานวิจัย

ขอขอบพระคุณ นางอนุรัักษ์ บุตรสาร ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนเทศบาล 5 เด่นห้า นายประพันธ์ วงศ์ใหญ่ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 1 ศรีเกิด และผศ.ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ถ่ายโอนมาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง



เอกสารอ้างอิง

- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 12)**. กรุงเทพฯ: เทพนิมิต การพิมพ์.
- ฐณีญา หนองใหญ่. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในเขตอำเภอบ้านบึง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยลพบุรี.
- นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมบัติ คชสิทธิ์. (2559) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน**. วารสารวิจัยและพัฒนา. หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. จังหวัดปทุมธานี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). **วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด และ สุริทอง ศรีสะอาด. (2552). **การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ยุกตพันธ์ หวานฉ่ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1**. วิทยานิพนธ์. ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วดิน โภมท. (2559). **คะแนน O-NET ภาพสะท้อนคุณภาพการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัย อุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สุภัค ยมพุก. (2557). **การบริหารสถานศึกษาและการรับรู้การสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กลุ่มที่ 4**. งานวิจัย. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560**. กรุงเทพฯ : ธนาเพรส จำกัด, 2560.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560. **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2551. **รายงานการติดตามการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี 2551**. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : เพลิน สตูดิโอ จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- Hoy, W. K.,& Ferguson, J. (1985). **A theoretical framework and exploration of organizational effectiveness of schools**. Educational Administration Quarterly, 21(2), 117-134.
- Hoy, W. K.,& Miskel, C. G. (1987). **Theory research and practice**. Educational Administration.

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

Relationship Between Morale and Commitment's Quality of Teachers Under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1

ณัฐพงษ์ จรรย์^{1*} และ วิชระ จตุพร²

Nuttapong Jarun^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 286 คน ใช้แบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check list) และมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 61 ข้อ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นทั้ง 2 ตัวแปร เท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และลำดับสุดท้าย ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการดำเนินงานเป็นทีม รองลงมาด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้าย ด้านการพัฒนาตนเอง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ โดยเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รองลงมาด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และลำดับสุดท้าย ด้านการได้รับการยอมรับ

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพการปฏิบัติงาน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61501317@up.ac.th

Abstract

The purposes of this independent study were 1) to study morale commitment 2) to study quality of commitment 3) to study Relationship between morale and commitment's quality of teachers under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1. The target group was 286 teachers under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1. The data collecting instruments were checking list and 5-rating scale with 69 items. And the IOC was 0.67–1.00 with the reliability of both variables being 0.98. The data was analyzed for frequency, mean, standard deviation, percentage and Pearson's correlation. The findings of the study were as follows:

1. Morale commitment of teachers under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1 was at high level in overall and could be arranged by descending order: responsibility, achievement, acceptance, work types and work progress.

2. Commitment' quality of teachers under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1 was at high level in overall and could be arranged by descending order: teamwork, good service, achievement motivation and self-development.

3. The relationship between Morale and Commitment's quality of Teachers under Maehongson Primary Educational Service Area Office 1 in overall was positive with the statistical significance being 0.01 at high level. When considered in each pair, every pair was positive relationship. The aspects could be arranged by descending order: work progress, responsibility, work types, achievement and acceptance.

Keywords: Morale Commitment, Quality of Commitment

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พุทธศักราช 2560-2564 ที่ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพคนและสังคมไทยสู่สังคมแห่งภูมิปัญญาและการเรียนรู้ไว้ว่า “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาพที่สมบูรณ์สำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบมีวินัย ใฝ่เรียนรู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีคุณธรรมและจริยธรรม พัฒนาคอนให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคูณภาพของคน ทั้งในเชิงสถาบัน ระบบ โครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 40)

การศึกษาที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเครื่องจักรสำคัญที่จะพัฒนาประเทศได้นั้นก็คือคนหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงต้องพัฒนาคอนให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพเพื่อที่จะได้ไปพัฒนาประเทศต่อไป การศึกษาเปรียบประดุจเครื่องมือในการพัฒนาคูณภาพของคน ซึ่งหากสังคมหรือประเทศใดประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำสังคมหรือประเทศนั้นก็จะต้องพัฒนาช้ากว่าสังคมหรือประเทศที่ประชาชนโดยเฉลี่ยมีการศึกษาอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกาภิวัตน์ ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประชาชนในชาติจำเป็นต้องได้รับการศึกษา เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ ซึ่งมีความสมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และสามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 3)

การศึกษานั้นเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างความเจริญก้าวหน้า และแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ การศึกษาจึงมีความสำคัญสูงสุดในการสร้างชาติ การศึกษาเป็นวิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยตรง เพราะการให้การศึกษาเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ตลอดจนเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในทุก ๆ ด้านให้กับบุคคล เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 และ (ฉบับที่ 3) พุทธศักราช 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ อย่างมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2542, หน้า 3) การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างรากฐานของความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เพราะการศึกษาคือกระบวนการพัฒนาคนให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีตามที่สังคมปรารถนา เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในบรรดาเครื่องมือต่าง ๆ ที่รัฐสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาประเทศ

ดังนั้น การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนามนุษย์และประเทศชาติ เพราะการจัดการศึกษาเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ การศึกษาเป็นกระบวนการที่จะช่วยพัฒนาคนให้มีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกที่ดีงาม มีความรู้ความสามารถและทักษะที่เหมาะสมที่จะช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองและประเทศชาติ

การที่ประชาชนจะได้รับการศึกษาที่ดี มีมาตรฐาน และเป็นไปตามสมรรถนะเหมาะสมกับวัยนั้น สถานศึกษาจึงเป็นแหล่งที่จะให้การศึกษาแก่ประชาชนที่ดีที่สุด สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมที่มีหน้าที่ให้การศึกษาแก่ประชาชนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมนั้น ๆ ในการให้การศึกษาโดยตรง ผู้ที่มีส่วนช่วยให้การศึกษาแก่ประชาชนและพัฒนาไปได้สะดวกและมีประสิทธิภาพนั้นเรียกว่า “ครู”.

ครู คือ ผู้ที่มีความสามารถให้คำแนะนำ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการเรียน สำหรับนักเรียน หรือ นักศึกษาในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั้งของรัฐและเอกชน มีหน้าที่หรือมีอาชีพในการสอนนักเรียนเกี่ยวกับวิชาความรู้ หลักการคิด การอ่าน รวมถึงการปฏิบัติและแนวทางในการทำงาน โดยวิธีในการสอนจะแตกต่างกันออกไปโดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ ความสามารถ และเป้าหมายของนักเรียนแต่ละคน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, 2558) กล่าวคือ ครูเป็นบุคคลในสถานศึกษาที่ให้การศึกษาและพัฒนาให้นักเรียนให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมตามยุคตามวัย

การจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา จึงเป็นหน้าที่ที่ครูจะต้องปฏิบัติ การที่ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีเป็นไปตามมาตรฐานของนโยบายของสถานศึกษา นักเรียนมีพัฒนาการความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ อีกทั้งงานด้านต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้กำหนดภาระหน้าที่ไว้ นอกจากการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการเป็นไปตามแผนไม่มีข้อบกพร่อง ถือเป็นคุณภาพการปฏิบัติงานที่ดีของครู การปฏิบัติงานตามหน้าที่และภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามแผนและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ จึงถือว่าเป็นการการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของครูในสถานศึกษาเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษานั้น สถานศึกษาย่อมเป็นผู้กำหนดมาตรฐานในการทำงาน อีกทั้งยังเป็นเรื่องธรรมดาที่สถานศึกษาจะเรียกร้องความสามารถ กำลังใจ กำลังใจ จากผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานของสถานศึกษารุดลุล่วงเป้าหมายที่วางไว้อย่างดีที่สุดในทางกลับกันการปฏิบัติเช่นนั้นก็อาจจะขัดกับความต้องการและความสุขส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงานได้เช่นกัน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมักจะไม่นิยมปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถ เพราะการปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถผู้ปฏิบัติงานจะต้องเหน็ดเหนื่อยทั้งกายและใจ ขณะเดียวกันสถานศึกษาก็ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มที่และมีความสุขในการทำงานให้แก่สถานศึกษา สถานศึกษาจึงต้องหากระบวนการโดยใช้ระบบการบริหารงานและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความ

สอดคล้องระหว่างความสุขใจของผู้ปฏิบัติงานและการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับของสถานศึกษาหรือทางราชการที่ได้กำหนดไว้

การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการส่งเสริมช่วยให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างคุณภาพ เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีบุคลากรก็จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แต่ถ้าบุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ไม่ดีบุคลากรก็จะปฏิบัติงานอย่างไม่มีความสุข ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความเบื่อหน่ายไม่พึงพอใจในงานที่ตนปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายก็ไม่สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้หรืออาจจะสำเร็จแต่ผลงานไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ สอดคล้องกับ พชราภรณ์ บุญเรือง (2560) กล่าวว่า คนหรือมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจิตใจ มีอารมณ์และความต้องการที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยในการที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น นโยบายหรือการบริหารงานของหน่วยงานจะต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงการดำเนินงานจะต้องคำนึงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ข้าราชการครูจะต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน เพื่อให้ข้าราชการครูในหน่วยงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่นั้น ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของหน่วยงาน จึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อข้าราชการครูในหน่วยงานด้วยการสร้างแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานที่มีคุณภาพและมาตรฐาน บรรลุเป้าหมายขององค์กรภายในเวลาที่กำหนด และ สุราลัย บัองแพง (2559) กล่าวว่า ครูก็เป็นมนุษย์มีความต้องการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเช่นเดียวกัน งานสอนเป็นหน้าที่หลักของครูอยู่แล้ว แต่การที่ครูได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งภายในและภายนอกนั้น จะยิ่งทำให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพราะครูมีแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง ทั้งนี้ผู้บริหารโรงเรียนควรตระหนักและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เหมาะสมและยุติธรรมอย่างทั่วถึง สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในโรงเรียน ครูมีความสุขในการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งดี ๆ ให้กับโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นภูเขาสลับซับซ้อน สถานศึกษาส่วนใหญ่อยู่บนภูเขา และตามที่ราบหุบเขา การเดินทางยากลำบากและมีความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ สิ่งอำนวยความสะดวกทั้งทาง ด้านการดำรงชีพ ด้านสาธารณูปโภค เทคโนโลยีทั้งทางด้านสื่อสารและเทคโนโลยีทางการศึกษายังไม่ทั่วถึง อีกทั้งนักเรียนส่วนมากใช้ภาษาไทยเป็นภาษาที่สองโดยใช้ภาษาประจำเผ่าเป็นภาษาหลักในการสื่อสาร การจัดการศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอนจึงถือว่ามีความลำบาก และเป็นสิ่งที่ท้าทายของผู้ที่จะมาปฏิบัติงานทางด้านการศึกษา สถานศึกษาในจังหวัดแม่ฮ่องสอน จึงควรให้ความสำคัญในด้านการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรหรือครูที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีเป็นอย่างยิ่ง ถึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2562, หน้า 1)

จากสภาพปัญหาการจัดการศึกษาในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในรอบปีที่ผ่านมามีปรากฏปัญหาหลายประการที่ควรพิจารณา ปัญหาดังกล่าว ได้แก่ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพการศึกษา ปัญหาด้านบุคลากรทางการศึกษา ปัญหาเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน สำหรับปัญหาเร่งด่วนที่จำเป็นต้องพิจารณาแก้ไข เพื่อความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา คือ ปัญหาด้านบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ บุคลากรทางการศึกษาขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1, 2562, หน้า 12) ซึ่งปัญหาดังกล่าวมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อนักเรียนเกี่ยวกับ

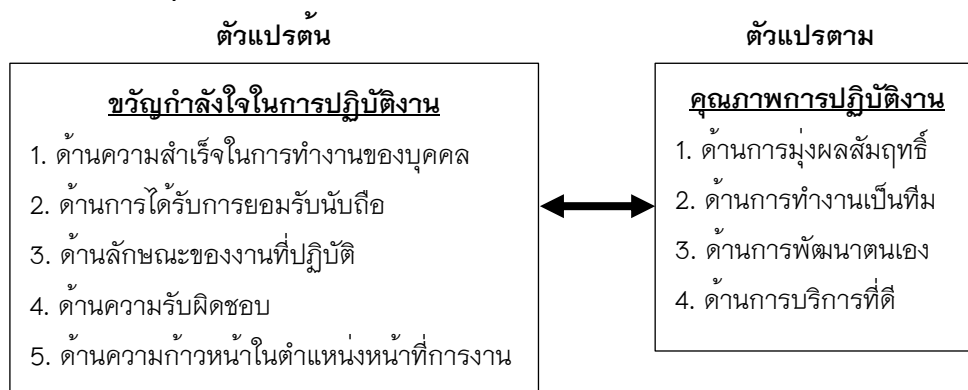
คุณภาพการศึกษา เพราะครูในสถานศึกษามีความสำคัญยิ่งในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ให้นักเรียนบรรลุ จุดหมายที่กำหนดไว้ในหลักสูตร นั่นหมายความว่าครูในสถานศึกษาจะปฏิบัติงานได้ดีมีคุณภาพ ก็ต่อเมื่อครู ในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจในการทำงานสูง หากครูในสถานศึกษาขาดขวัญกำลังใจหรือขวัญกำลังใจไม่ดี เพราะ ปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้น ประสิทธิภาพของการทำงานก็จะไม่ดีด้วย เนื่องจากครูขาดความตั้งใจ ขาดความกระตือรือร้น และขาดความรับผิดชอบในการทำงานเท่าที่ควร ซึ่งก็จะส่งผลกระทบต่อผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนด้วย

จากความสำคัญและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าขวัญกำลังใจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการ ปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพมากหรือน้อยขวัญ กำลังใจ ก็มีส่วนเป็นตัวบ่งบอก อีกทั้งเป็นแรงผลักดันสำคัญในการปฏิบัติงานที่จะทำให้ครูจัดการเรียนการสอน ให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพ การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปประกอบการพิจารณาหาแนวทาง ปรับปรุงแก้ไข สร้าง และ ยกกระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา ซึ่งเป็นกำลังอันสำคัญของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ที่จะต้องปฏิบัติงานตาม ภารกิจในการบริหารงานของหน่วยงานตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญ กำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1”

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 2) เพื่อศึกษาคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับ คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณแบบสำรวจความคิดเห็น มีขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 963 คน (ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562)

2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 286 คน (ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2562) โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกเป็นรายอำเภอโดยใช้อำเภอเป็นชั้น (Strata) จำนวน 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน อำเภอปาย อำเภอปางมะผ้า และอำเภอขุนยวม ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละอำเภอโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

เลือกกลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาในแต่ละอำเภอโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยจับสลากสถานศึกษาเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามจำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละอำเภอ ทั้ง 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองแม่ฮ่องสอน จำนวน 6 แห่ง อำเภอปาย จำนวน 7 แห่ง อำเภอปางมะผ้า จำนวน 6 แห่ง และอำเภอขุนยวม จำนวน 4 แห่ง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) สอบถามถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งหมด 4 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 5 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ด้านละ 5 ข้อ รวมทั้งหมด 25 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การทำงานเป็นทีม และการพัฒนาตนเอง มีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ด้านละ 8 ข้อ รวมทั้งหมด 32 ข้อ

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ลักษณะคำถามเป็นคำถามปลายเปิด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

- 1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2 สร้างแบบสอบถามให้มีข้อคำถามให้มีคำถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและคำนิยามศัพท์เฉพาะ

3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถามในแต่ละข้อ ซึ่งข้อคำถามในแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหาซึ่งสามารถนำไปใช้ได้

5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตอำเภอแม่สะเรียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปคำนวณเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (The Coefficient of Alpha) ของคอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.95 มีความเชื่อมั่นเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.98 และมีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

6 นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วเสนอที่อาจารย์ปรึกษา เพื่อปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้ข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 286 คน ตอบแบบสอบถาม กรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจะติดตามและประสานงานกับทางผู้อำนวยการโรงเรียน เพื่อติดตามรวบรวมแบบสอบถามให้ครบตามจำนวน โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตัวเอง หรือให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์ แล้วแต่ความสะดวกและรวดเร็วในการเก็บรวบรวม

2 นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการครู จำนวน 286 ชุด ได้รับกลับคืนมาทั้ง 286 ชุด คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืน

2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการดังนี้

2.1 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2.2 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำมาแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลว่าอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมาก หรือปานกลาง หรือน้อย หรือน้อยที่สุด

2.3 วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครูด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำมาแปรผลการวิเคราะห์ข้อมูลอยู่ในระดับมากที่สุด หรือมาก หรือปานกลาง หรือน้อย หรือน้อยที่สุด

2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยการแปลความหมายค่าความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์โดยใช้เกณฑ์ของ อิงเคล ว่ามีความสัมพันธ์กันมาก หรือสูง หรือปานกลาง หรือต่ำ หรือต่ำมาก

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 68.53 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 52.10 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 77.97 และส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 70.28

2. ผลการวิเคราะห์ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.15$, S.D = 0.45) รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.05$, S.D = 0.53) และด้านการได้รับการยอมรับกับด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.99$, S.D = 0.55) ตามลำดับ ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม ($n = 286$)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับขวัญกำลังใจ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.05	0.53	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.99	0.55	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.99	0.55	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.15	0.45	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.96	0.58	มาก
โดยภาพรวม	4.03	0.40	มาก

ผลการวิเคราะห์คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.29$, S.D = 0.57) รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 4.27$, S.D = 0.56) และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.09$, S.D = 0.43) ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม ($n = 286$)

คุณภาพการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.09	0.43	มาก
2. ด้านการบริการที่ดี	4.27	0.56	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.29	0.57	มาก
4. ด้านการพัฒนาตนเอง	3.98	0.59	มาก
โดยภาพรวม	4.16	0.42	มาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน กับคุณภาพการปฏิบัติงาน ทั้ง 4 ด้าน ของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r_{xy} = 0.744$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน x_5 ($r_{xy} = 0.645$) ด้านความรับผิดชอบ x_4 ($r_{xy} = 0.550$) และ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ x_3 ($r_{xy} = 0.529$) ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1

ตัวแปร	y_1	y_2	y_3	y_4	y เทียบ x
x_1	.540**	.321**	.305**	.489**	.524**
x_2	.504**	.336**	.303**	.480**	.516**
x_3	.214**	.504**	.421**	.456**	.529**
x_4	.437**	.389**	.401**	.482**	.550**
x_5	.527**	.478**	.519**	.483**	.645**
x เทียบ y	.598**	.547**	.526**	.641**	.744**

หมายเหตุ : **มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. จากการดำเนินการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2. ผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 จำนวน 286 คน จำแนก เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 196 คน และเพศชาย จำนวน 90 คน จำแนกตามอายุ

ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี จำนวน 149 คน รองลงมา มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 84 คน มีอายุ 21-25 ปี จำนวน 25 คน มีอายุ 36-40 ปี จำนวน 22 คน มีอายุ 41-45 ปี จำนวน 4 คน และมีอายุ 46-50 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 223 คน และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 63 คน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 201 คน รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 63 คน และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-15 ปี น้อยที่สุด จำนวน 22 คน

3. ผลการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับและด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

4. ผลการศึกษาระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความสำเร็จในการทำงาน 2) การได้รับการยอมรับ 3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยจิตวิญญาณของความเป็นครู จึงมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับผิดชอบ ได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด โดยได้ใช้ทักษะความชำนาญของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้โรงเรียนและนักเรียนประสบผลสำเร็จ เกิดผลประโยชน์แก่โรงเรียนและนักเรียน ครูมีความสุขในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีโอกาสได้เรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ เพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพครู และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภชัย สัมฤทธิ์ (2560)

ได้ศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยกระตุ้น 5 ข้อ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับ นับถือ 3) ลักษณะของงาน 4) ความรับผิดชอบ และ 5) ความก้าวหน้า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูในโรงเรียนมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีม ช่วยเหลือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน ครูมีความจริงใจที่จะให้บริการแก่ทุก ๆ คน มุ่งมั่นที่จะให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีกับนักเรียน และครูพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตัวครูเอง เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่โรงเรียนและนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณรักษ์ ใหม่ตะ (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกคู่ และเมื่อพิจารณาเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และลำดับสุดท้าย ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน จึงทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีคุณภาพ เมื่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในทางบวกอันเป็นความสุข ความพอใจ ความสบายใจที่เกิดในการปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่ได้รับก็มีความเหมาะสมเป็นที่พอใจ ย่อมส่งผลให้ข้าราชการครูมีความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานนั้น ๆ ผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายของข้าราชการครูก็จะมีคุณภาพอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นารีรัตน์ บัตรประโคน (2557) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ในภาพรวม และรายด้านทุกข้อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากที่ระดับสถิติ 0.01 และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชราภรณ์ บุญเรือง (2560) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 พบว่า ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปน้อย 3 ด้าน ได้ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านความมั่นคงในงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการให้คำชี้แนะในงานที่ครูได้รับผิดชอบ ส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้สำเร็จเป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากผลการวิจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1 รายชื่อผลสำเร็จของงานที่ได้รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายที่ท่านต้องการมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมให้ครูสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียน การสอนที่เห็นผลเป็นที่ประจักษ์ หรือปฏิบัติงานให้เห็นผลเป็นรูปธรรม เพื่อที่จะได้ส่งผลงานเพื่อรับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู เนื่องจากผลการวิจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1 รายชื่อท่านเคยได้รับรางวัลที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครูมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการมอบหมายงานให้ครูปฏิบัติให้ตรงกับความรูความสามารถของครู เพื่อที่ครูจะมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผลการวิจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1 รายชื่อท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในการส่งเสริม กระตุ้น ให้ครูปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลาที่ได้วางไว้ เนื่องจากผลการวิจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการครู ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมแม่ฮ่องสอน เขต 1 รายชื่อท่านสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 โรงเรียนเขตพื้นที่พิเศษ หรือจำแนกตามขนาดโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนที่มีลักษณะแตกต่างกันขวัญกำลังใจของครูก็จะแตกต่างกัน เพราะอาจมีปัจจัยบางอย่างเข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น สภาพโรงเรียน การเดินทาง ไฟฟ้า อินเทอร์เน็ต น้ำประปา ครูครบชั้น เป็นต้น เมื่อศึกษาแล้วจะได้ส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ครูได้ตรงกับความต้องการ เพื่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู

2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อให้ผู้บริหารจะได้เข้าใจและส่งเสริมครูได้ถูกต้อง คุณภาพของการปฏิบัติงานจะมีผลเป็นไปตามเป้าหมาย

3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพราะเมื่อศึกษาแล้วผู้บริหารจะได้นำผลของการวิจัยเป็นแนวทางในการบริหารโรงเรียนบุคลากรในโรงเรียนให้มีขวัญกำลังใจ คุณภาพงานก็จะเป็นไปตามเป้าหมาย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจกับคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.วัชรระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง พร้อมกับนายประจวบ แก้วสิริ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลปางมะผ้า, นายสมนึก ศรีวิไชย ผู้อำนวยการชำนาญการ



พิเศษ โรงเรียนบ้านจำโบ้, นายสนธยา มูลคำ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านปางบอนวัฒนาคาร ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบ แนะนำ ให้คำปรึกษา แก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ ถูกต้องจนสมบูรณ์เป็นรูปเล่ม จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้

ขอบพระคุณข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ด้วยดี ขอขอบพระคุณคุณพ่อและคุณแม่ที่ช่วยเป็นกำลังใจที่สำคัญแก่ผู้ศึกษา ตลอดจนจนอาจารย์ประจำสาขาวิชาเพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่คอยให้กำลังใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันมาด้วยดีตลอดเวลาที่ผู้ศึกษาได้ศึกษาเล่าเรียน

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดคุณภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดต่อไป ผู้ศึกษาขอมอบคุณงามความดีแด่ทุก ๆ ท่านที่กล่าวมาข้างต้นไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2561, จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2542/A/074/1.PDF>

นาริรัตน์ บัตรประโคน. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.

พัชรภรณ์ บุญเรือง. (2560). **ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 35**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2558). **ครู**. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.th.wikipedia.org/wiki/ครู>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564**. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.

สุภชัย สัมฤทธิ์. (2560). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนพื้นที่พิเศษ เขตพื้นที่การศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

สุราลักษณ์ บ้องแพง. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอแม่จังก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

สุวรรณรักษ์ ใหม่ตะ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอปาง จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1. (2562). **รายงานประจำปี 2561**. แม่ฮ่องสอน: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1.

ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Relationship Between Administrative Skill of School Administrators and Effectiveness of Academic Administration in Education Extended School Under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3

ดำรงค์ ก้าวเร็ว^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Damrong Kareo^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 297 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ไคคาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

คำสำคัญ: ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพด้านวิชาการของสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170229@up.ac.th

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of administrative skill of school in education extended school 2) study the level of effectiveness of academic administration in education extended school 3) analyze the relationship between administrative skill of school and effectiveness of academic administration in education extended school. A sample was selected from 297 extended school teachers by random sampling. The study instrument was questionnaires with 5 rating scale by Index of Item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content of 0.67–1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of 0.97. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The results of the study were as follow:

1.The administrative skill of school in education extended school reveals that the overall aspects were at the “high” level.

2.The effectiveness of academic administration in education extended school reveals that the overall aspects were at the “high” level.

3. The relationship between administrative skill and effectiveness of academic administration in education extended school area reveals that the overall aspects were high positive correlation and statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Administrative skill of school, Effectiveness of Academic Administration in Education Extended School

บทนำ

การศึกษาถือเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และมีความสามารถที่จะปรับตัวให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทย เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560–2564) ประเทศไทยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังเป็นโอกาสที่จะสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีระบบภูมิคุ้มกันให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ตามหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทันสมัยนั้น การพัฒนาประเทศต้องผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การจะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการ ต้องอาศัยการศึกษา เพราะการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 54 ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้ารักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้มีคำสั่งไว้ในข้อ 3 ว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” การจัดการศึกษาจึงมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้บัญญัติในหมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 กล่าวถึง

การศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 ถือเป็นปฏิรูปการศึกษาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาในด้านต่างๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัย ดังแนวคิดที่ปรากฏในวิสัยทัศน์ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่า “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งทางด้านร่างกาย มีความรู้ คู่คุณธรรม มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลโลก ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 1) สถานศึกษาจึงมีความสำคัญยิ่งเพราะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษาโดยทั่วไป ขอบข่ายความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษามี 4 ด้าน คือ 1. ด้านบริหารวิชาการ 2. ด้านบริหารงบประมาณ 3. ด้านบริหารบุคคล และ 4. ด้านบริหารงานทั่วไป แต่งานหลักที่เป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยตรงนั้น คือ งานวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจหลักของการบริหารงานโรงเรียน ส่วนงานอื่นๆ เป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการนั้นดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการนั้นได้กำหนดให้งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 33)

การพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนารอบด้าน เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ใช้องค์ความรู้ ทักษะและเจตคติจากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และสถานการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียนรู้ อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ เกิดทักษะการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ในฐานะพลเมืองไทยและพลเมืองโลก

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน ในการมุ่งพัฒนาให้พลเมืองมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข แต่การจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้ เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 17) ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความเข้าใจในขอบข่ายของงานวิชาการ มีความรู้ความสามารถในงานวิชาการอย่างกว้างขวาง สามารถบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการถือเป็นภารกิจหลักสำคัญที่ทำให้เยาวชนของชาติมีคุณภาพเป็นคนดี มีปัญญา มีสุขภาพอนามัย และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแต่ละระดับได้กำหนดไว้ การบริหารงานวิชาการจึงเป็นการสร้างคนตามกรอบความต้องการของประเทศชาติ เพื่อให้คนที่ได้รับการปลูกฝังความรู้ขั้นพื้นฐานอย่างดีแล้วไปพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ฉะนั้นภารกิจของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน

วิชาการ จึงเป็นภารกิจที่สำคัญยิ่งในการพัฒนาคน เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญต่อการบริหาร และการจัดการศึกษาโดยการอำนวยความสะดวก ประสานการจัดการศึกษากับบุคลากร ประชาชน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนหน่วยงาน องค์กร สถาบัน สถานประกอบการ วัด ฯลฯ เพื่อให้การศึกษามุ่งบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการบริหารให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาที่พึงประสงค์ ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นบุคคลที่เรียกว่ามืออาชีพ เป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา รวมทั้งต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นหลักชัยของหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถหรือความชำนาญในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะการบริหาร ความรู้ ความเข้าใจ และเจตคติที่ดีต่อการบริหารงานรวมทั้งประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้วย (บัญญัติ อึ้งสกุล, 2545, หน้า 76) และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้นย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ และจะต้องมีทักษะทางการบริหารเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ผู้บริหารในทุกระดับและทุกองค์กรย่อมต้องมีทักษะในเรื่องที่เกี่ยวกับงานทางการบริหาร ได้แก่ งานการวางแผน งานการจัดองค์การ งานการจัดบุคลากร งานการอำนวยความสะดวกและการควบคุม ทั้งนี้เพื่อให้การตัดสินใจและการใช้อิทธิพลในกิจกรรมดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะผู้บริหารสถานเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนการยกระดับคุณภาพการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญกับทักษะการบริหารและประสิทธิผลด้านวิชาการ (บุญช่วย ศิริเกษ, 2540, หน้า 56)

จากความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และขอเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อผลิตผลทางการศึกษาให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

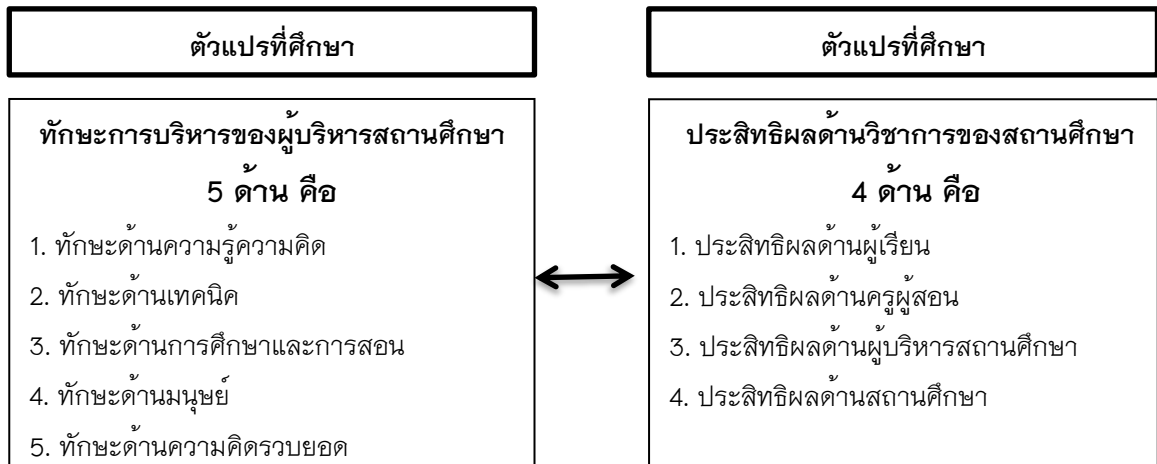
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมุติฐานการวิจัย

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 49 โรงเรียน รวม 1,215 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 49 โรงเรียน รวม 297 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 297 คน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Krejcie and Morgan, อ้างถึงใน สมชาย วรภิจเกษมสกุล, 2554, หน้า 458)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 42 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 26 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้คณะครูตอบแบบสอบถามในการศึกษาคั้งนี้
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
3. นำข้อมูลที่ได้มาแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ผลการวิจัย ดังนี้

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอนจากโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 297 คน เป็นเพศชายมากที่สุด รองลงมา คือ เพศหญิง ช่วงอายุของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือช่วงอายุ 31-40 ปี รองลงมา คือ อายุ 41 ปีขึ้นไป และช่วงอายุ 21-30 ปี ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี ส่วนประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด ไม่เกิน 10 ปี รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-20 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ตามลำดับ

2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน 5 ด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านการศึกษาและการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความรู้ความคิด

2.1 ทักษะด้านความรู้ความคิด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการประยุกต์ใช้ความรู้ ความคิด สถิติปัญญาและประสบการณ์จากการศึกษาเพื่อการบริหารงาน รองลงมา คือ ความสามารถในการบริหารงานโดยใช้ความรู้ความคิดสถิติปัญญากำหนดทิศทางเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษา และความสามารถในการใช้ความรู้ความคิดสถิติปัญญาแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ความคิด สถิติปัญญาพัฒนาเพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน

2.2 ทักษะด้านเทคนิค โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนการบริหารงาน รองลงมา คือ ความสามารถในการจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และความสามารถในการจัดหาควบคุม เบิกจ่ายพัสดุ อย่างถูกต้องตามระเบียบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการจัดระบบการวัดผลประเมินผลการเรียนการสอนได้อย่างถูกต้องตามระเบียบ

2.3 ทักษะด้านการศึกษาและการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น รองลงมา คือ ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิดทางวิชาการให้ผู้ร่วมงานเข้าใจเป้าหมาย วิธีการดำเนินงานอย่างถูกต้อง และความสามารถในการจัดหาแหล่งเรียนรู้ให้กับนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการทำการนิเทศครูได้ทั้งในและนอกห้องเรียน

2.4 ทักษะด้านมนุษย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการใช้ภาษาสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามโอกาส รองลงมา คือ ความสามารถในการสร้างบรรยากาศให้เกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการทักทายปราศรัยสร้างความคุ้นเคยกับบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการเข้าใจในความต้องการ ความคาดหวังและพฤติกรรมของบุคคลอื่น

2.5 ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสามารถในการนำนโยบายและแผนการศึกษาชาติมากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ความสามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน นำมาใช้เป็นข้อมูลวางแผนจัดการศึกษาได้ และความสามารถในการกำหนดแผนกลยุทธ์ ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาชาติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างแม่นยำ

3. ประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชิงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน 4 ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประสิทธิภาพด้านผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ประสิทธิภาพด้านครูผู้สอน และประสิทธิภาพด้านผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสิทธิภาพด้านสถานศึกษา

3.1 ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น รองลงมา คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และแก้ปัญหา และผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและวัฒนธรรมอันดีของสังคม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและพัฒนาการจากผลการสอบวัดระดับชาติ

3.2 ประสิทธิภาพด้านครูผู้สอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางทางการศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา และบริบทของชุมชนและท้องถิ่น รองลงมา คือ ครูจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความสนใจ ความต้องการและความถนัดของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้เต็มตามศักยภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูมีวิธีการตรวจสอบ และประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ

3.3 ประสิทธิภาพด้านผู้บริหาร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการบริหารและจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ และผู้บริหารสถานศึกษามีการเชื่อมโยงความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริหารและจัดการจัดการศึกษา

3.4 ประสิทธิภาพด้านสถานศึกษา โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดวางระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีขั้นตอนอย่างชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ รองลงมา คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน/ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนสถานศึกษา และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ความร่วมมือในการวางระบบและดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเป็นอย่างดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ พ่อแม่ ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน/ท้องถิ่น และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหารและจัดการของสถานศึกษา

4. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียน รองลงมา คือ ทักษะด้านความรู้ความคิดกับประสิทธิผลด้านผู้บริหาร และทักษะด้านเทคนิคกับประสิทธิผลด้านผู้บริหาร ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านครูผู้สอน

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ 5 ด้านทักษะความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการนำนโยบายและแผนการศึกษาชาติมากำหนดเป็นแผนงานของโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม สามารถในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของโรงเรียน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนจัดการศึกษา และการกำหนดแผน กลยุทธ์ให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการศึกษาชาติ ทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาและขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Drake and Roe (1986, pp.29-30) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับทักษะการบริหารสถานศึกษา ในด้านที่ 5 คือ ด้านความคิดรวบยอด ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์กรในภาพรวม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่างๆขององค์กร และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง ทักษะความคิดรวบยอดจึงเป็นทักษะที่สำคัญที่สุดของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดนโยบายให้ผู้อื่นนำไปปฏิบัติ และเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์กรที่จะทำ ให้เกิดการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร ในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานระดับมากที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านมนุษย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรภัทร บุญญาธนะเตโชดม (2556, หน้า 63) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความคิดรวบยอดและด้านมนุษย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตา วิมลรักษา (2556, หน้า 64-65) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านมนุษย

2. ประสิทธิภาพด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ 3 คือ ประสิทธิภาพด้านผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจน มีการวางแผนการบริหารและจัดการข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ มีการเชื่อมโยงความร่วมมือ การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย และการร่วมรับผิดชอบ ต่อผลการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, หน้า 99) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ แก้วอุ้นเรือน (2554, หน้า 176) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ พัฒนพร ศิวาวงษ์ (2556, หน้า 65-66) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์ กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีค่า ความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์กับประสิทธิผลด้านผู้เรียน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถในการใช้ภาษาสื่อความหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสมตามโอกาส สามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความรัก ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานมีการทักทาย ปราศรัย สร้าง ความคุ้นเคยกับบุคลากรในโรงเรียน อันจะนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดความร่วมมือและการจัด การศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสัมพันธ์กับผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ตามเกณฑ์ของแต่ละระดับชั้น มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความ คิดเห็น แก้ปัญหาเป็น และมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด โดยไม่ขัดกับกฎหมายและ วัฒนธรรมอันดีงามของสังคม ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, หน้า 126) ได้ ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ทักษะการบริหารงานบริหารงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะการบริหารงานในระดับมากที่สุด คือทักษะทางความคิดรวบยอด และ ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ส่วนทักษะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ ความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ 2) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า มีการบริหารงานวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล และประเมินผล การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการเรียน

การสอน และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ 3) ทักษะการบริหารงานนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา ในกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย สิมสีพิมพ์ (2552, หน้า 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อ 3 ที่ว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายการศึกษาสู่การปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาคุณภาพให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีทักษะการบริหารที่สูง ย่อมส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานทุกด้าน รวมถึงงานวิชาการของสถานศึกษาด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาวี เจริญจิตต์ (2557, หน้า 119) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรพัฒนาตนเองในทักษะด้านความรู้ความคิด เพราะเป็นทักษะพื้นฐานที่ต้องมีการฝึกฝน และใช้ให้เกิดความชำนาญอยู่เสมอ ทักษะด้านความรู้ความคิดจะช่วยให้ผู้บริหารมีหลักหรือทิศทางของการทำงานที่ถูกต้องและเป็นระบบ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ควรเสริมสร้างประสิทธิผลด้านสถานศึกษาให้มีคุณภาพ โดยการจัดวางระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนอย่างเป็นรูปธรรม มีขั้นตอนชัดเจน และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลด้านวิชาการของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความรู้ความเข้าใจจากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และเป็นกำลังใจจนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ไว้ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ผศ.ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี และนางสาวสุภารัตน์ ปัญญาศิริวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยอื่น ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก่ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม และขอขอบคุณโรงเรียนบ้านดอยช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือของการศึกษาในครั้งนี้ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **คู่มือบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- ดาวี เจริญจิตต์. (2557). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. (การบริหารการศึกษา). จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). **ความเปราะบางอาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกรอบ 3**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ชาวฟาง.
- ธีรภัทร บุญญาชนเตโชดม. (2556). **ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม
- บัญชา อึ้งสกุล. (2545). **ประสิทธิภาพของผู้บริหารการศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษา**. วารสารวิชาการ, 5 (3), 22.
- บุญช่วย ศิริเกษ. (2540) **พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา**. เลย : สถาบันราชภัฏเลย.
- พัฒน์พร ศิลาวงษ์. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 1**. ปริญญาการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พิศสมัย ลิ้มสีพิมพ์. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ลลิตา วิมลรักษา. (2556). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- วิไลลักษณ์ แก้วอุ้นเรื่อน. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานกับประสิทธิผลการบริหารวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม.
- สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง. (2550). ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมชาย วรกีเกษมสกุล. (2554). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และ สังคมศาสตร์. อุดรธานี : อักษรศิลป์ การพิมพ์.



ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตาม
ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย
ตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2

The Relationship Between Roles of School Administrators and Their
Performances Regarding to The National Scheme Education B.E.2560–2579
(2017–2036) of Schools Under MaePrik–Sritoi Educational Network Service
Area, ChiangRai Primary Educational Service Area 2

ทิพาพร เชื้อเมืองพาน^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Tipaporn Chuemuangphan^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 112 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยง และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170230@up.ac.th

คำสำคัญ: บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579

Abstract

The objectives of this research were to study the role of school administrators and to study the performance regarding to the National Scheme Educational B.E.2560–2579 and to study the relationship between role of school administrators and their performances regarding to the National Scheme Educational B.E.2560–2579 of school under Maepruk–Sritoi Educational Network Service Area, Chiangrai Primary Educational Service Area 2. The participants of this study were is participants involving with school administrators and teachers from 8 schools under Maepruk–Sritoi Educational Network Service Area, Chiangrai Primary Educational Service Area 2. The instrument used in this study was a questionnaire. The reliability Confidence coefficient was calculated by alpha coefficient 0.96. The statistics used in this study were mean, percentage and standard deviation. and pearson product moment correlation coefficient.

The research results revealed that 1) the role of school administrators of school under Maepruk–Sritoi Educational Network Service Area, Chiangrai Primary Educational Service Area 2 was overall in a high level, 2) the performance of school under Maepruk–Sritoi Educational Network Service Area regarding to the National Scheme Educational B.E.2560–2579 was overall in a high level, and 3) the the relationship between role of school administrators and their performances regarding to the National Scheme Educational B.E.2560–2579 of school under Maepruk–Sritoi Educational Network Service Area, Chiangrai Primary Educational Service Area 2 had positive relationship at the high level statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: School administrators, The performances regarding to the national scheme education b.e.2560–2579

บทนำ

การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะคุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้า ทัดเทียมนานาชาติในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มุ่งจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนดี มีความสามารถ อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขและได้กำหนดให้สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาทำหน้าที่ในการพิจารณาเสนอแผนการศึกษาแห่งชาติที่บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬากับการศึกษาทุกระดับ และด้วยเหตุที่แผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559) สิ้นสุดในปี พ.ศ. 2559

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาจึงได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งเป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อเป็นแผนแม่บทสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้เป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาการศึกษาในช่วงระยะเวลาดังกล่าวความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals:SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้งผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแรงกดดันจากภายในประเทศจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ในอนาคตอันใกล้ การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางที่คนคิด ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่ยังมีปัญหามากหลายประการ นับตั้งแต่ปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี และการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว ยังมีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับความท้าทายดังกล่าว จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า แผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาการศึกษาภายใต้ 6 ยุทธศาสตร์หลักที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อให้แผนการศึกษาแห่งชาติบรรลุเป้าหมายตามจุดมุ่งหมาย วิสัยทัศน์ และแนวคิดการจัดการศึกษาดังต่อไปนี้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษายุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษา จึงเป็นองค์กรหนึ่งที่มีบทบาทสำคัญในการหล่อหลอมสร้างคนออกไปรับใช้สังคม สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560) โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2561 เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาคุณภาพการศึกษาโรงเรียนในสังกัดซึ่งได้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อระดมความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องในการกำหนดทิศทางพัฒนาที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี นโยบายกระทรวงศึกษาธิการ จุดเน้นนโยบายของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อให้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารการศึกษาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนที่ยั่งยืน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งจะทำการดำเนินงานตามแผน เป็นไปอย่างสอดคล้อง รองรับในกรอบทิศทางเดียวกัน และการจัดการศึกษาเป็นไปตามยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงเวลาที่กำหนดต่อไป

ผลการพัฒนาการศึกษาในช่วงปี 2552-2559 พบว่า ประเทศไทยประสบความสำเร็จในหลายด้าน และมีอีกหลายด้านยังเป็นปัญหาที่ต้องได้รับการพัฒนาอย่างเร่งด่วนในระยะต่อไป ยกตัวอย่างเช่น ด้านคุณภาพการศึกษาผลการพัฒนายังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ เนื่องจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมีคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยมาก และต่ำกว่าหลายประเทศในแถบเอเชีย ส่วนประเด็นคุณธรรม จริยธรรมของเด็กและเยาวชนยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น ด้านประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอน การบริหารจัดการ และการใช้จ่ายงบประมาณทางการศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาเชิงโครงสร้างและระบบการจัดการที่ต้องได้รับการปรับปรุงเป็นลำดับแรก โดยเฉพาะการบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งมีอยู่จำนวนมาก เพื่อเพิ่มคุณภาพการศึกษาและลดภาระงบประมาณ การใช้จ่ายงบประมาณเพื่อการศึกษาซึ่งได้รับค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ แต่ใช้จ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนและพัฒนาครูค่อนข้างน้อย การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงกันเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษา โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็กการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดและสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายของภาครัฐ และปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญในการกำหนดการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีความสามารถในการพัฒนางานด้วยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน บทบาทการบริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านผู้อำนวยการความสะอาด 2) ด้านผู้ประเมิน 3) ด้านผู้คาดการณ์ 4) ด้านผู้ให้คำปรึกษา และ 5) ด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน แฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye, 1996) เพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพ และส่งผลต่อคุณภาพโดยรวมของการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป ด้วยเหตุนี้ จึงควรมีการศึกษาว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จะมีบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 มากน้อยเพียงใด ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญที่จะศึกษาถึงบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยมุ่งหวังว่าการวิจัยครั้งนี้ น่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อศึกษาผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดของ
แฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye, 1996)

ประกอบด้วย

1. ด้านผู้อำนวยการความสะอาด
2. ด้านผู้ประเมิน
3. ด้านผู้คาดการณ์
4. ด้านผู้ให้คำปรึกษา
5. ด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน



ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษา
แห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภา
การศึกษา, 2560) ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของ
สังคมและประเทศไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย
และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของ
ประเทศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และ
การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และ
ความเท่าเทียมทางการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริม
คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบ

สมมุติฐานการวิจัย

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก
2. ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก
3. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 และความสัมพัทธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, ออนไลน์) จำนวน 8 โรงเรียน มีผู้บริหาร และครูผู้สอน จำนวน 112 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของเฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye, 1996) ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท(Likert's Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's Scale)

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended)

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับศึกษาเอกสาร บทความวิชาการ หลักการ แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

2. กำหนดจุดมุ่งหมายและสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579

3. สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ครอบคลุมในขอบเขตเนื้อหา

4. นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขที่เหมาะสม

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความเที่ยงเชิงเนื้อหาและหาค่า IOC (Index of Item of Objective Congruence) ซึ่งต้องมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากร จำนวน 30 คน (โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (พิศกัณฐ์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) นำผลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 เมื่อพิจารณาตอนที่ 2 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของเฟรเรนและเคย์ (Farren and Kaye, 1996) 5 ด้าน ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และตอนที่ 3 ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

7. นำผลที่ได้มาพิจารณาแก้ไข ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่าย ตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล

2. นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ที่ออกโดยวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาพร้อมแบบสอบถามติดต่อบริษัทสำนักงานกับผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและขอรับคืน

3. รวบรวมแบบสอบถาม 112 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับนำข้อมูลมาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1)ตำแหน่ง 2) ประสบการณ์ในการทำงาน และ3)วุฒิการศึกษา โดยหาค่าความถี่(Frequency) และร้อยละ(Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลค่าเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ของช่วงคะแนน (Class Interval)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน รองลงมาคือ ด้านผู้คาดการณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา ด้านผู้อำนวยความสะดวก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านผู้ประเมิน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านผู้อำนวยการความสะอาด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยกระตุ้นให้บุคลากรรู้คุณค่าในการทำงาน มีความสนใจทักษะเฉพาะบุคคล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญในการวางแผนในอนาคต ด้านการทำงาน ในระยะยาว ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับการทำงานในอนาคตได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อกระตุ้นหรือเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

1.2 ด้านผู้ประเมิน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างการทำงาน ปฏิบัติงาน แจกผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแจ้งให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้อุบลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน และปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลของการปฏิบัติตัวและเป้าหมายในอนาคต ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความคาดหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

1.3 ด้านผู้คาดการณ์ โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ข้อมูลปัจจุบันเกี่ยวกับองค์กรและวิชาชีพเพื่อประกอบการตัดสินใจในการบริหารงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้อุบลากรสามารถให้ข้อมูล และเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ และชี้ให้เห็นถึงแนวโน้มที่เกิดขึ้น กับการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

1.4 ด้านผู้ให้คำปรึกษา โดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้อุบลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคต ด้านการทำงานที่ตนต้องการ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่ช่วยสนับสนุน หรืออุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่อุบลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคต ด้านการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง เชื่อมโยงเป้าหมายด้านการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์กร

1.5 ด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุนโดยรวมในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้อุบลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน รองลงมา มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้อุบลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่น ๆ อธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรกับบุคลากรที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้ และผู้บริหารสถานศึกษาช่วยให้อุบลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

2. ผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามยุทธศาสตร์ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ รองลงมาคือ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า

2.1 ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่สูง ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม และกลุ่มชนชายขอบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อการจัดระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น

2.2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาผลิตและพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในสาขาที่ตรงตามความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รองลงมามีข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการผลิตและพัฒนากำลังคนที่มีความเป็นเลิศเฉพาะด้าน และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้ และนวัตกรรม

2.3 ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคุณภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างเสริมและปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีวินัย จิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ สื่อตำราเรียนและสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ ให้มีคุณภาพ มาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบและกลไกการติดตาม การวัดและประเมินผลผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

2.4 ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษาที่มีมาตรฐาน เชื่อมโยงและเข้าถึงได้

2.5 ยุทธศาสตร์ที่ 5 การจัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริม สนับสนุนการสร้างจิตสำนึก อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีคุณธรรม จริยธรรม และนำแนวคิดตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติในการดำเนินชีวิต รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและพัฒนาหลักสูตร กระบวนการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ และสื่อการเรียนรู้ต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ งานวิจัย และนวัตกรรมด้านการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

2.6 ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษาศาสนศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาข้อ พบว่า มีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับปรุงโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษาศาสนศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.78^{**}$) เนื่องจากบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้อำนวยการสถานศึกษา ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คัดกรอง ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาศาสนศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เป็นการกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษา ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพและคุณภาพโดยรวมของการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

4. ข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทันต่อเหตุการณ์โลกปัจจุบันและอนาคต มีวิสัยทัศน์กว้างไกลสีเขียว 2) ทรัพยากรในการบริหารที่สำคัญยิ่ง ได้แก่บุคลากรและวิธีการในการบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของงานอย่างเด่นชัด 3) สถานศึกษาในพื้นที่สูงจะได้รับโอกาสพัฒนาได้อย่างทั่วถึง ได้รับความเสมอภาคในการพัฒนาบุคลากร ควรเพิ่มเติมการดูแลและช่วยเหลือบุคลากรในการดูแลนักเรียนพักนอนให้คำตอบแทนเพื่อเป็นกำลังใจ ในการปฏิบัติงานราชการต่อไป

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.17$) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ($\mu=4.22$) ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ช่วยเหลือบุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผู้บริหารช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่น ๆ อธิบายถึงความสามารถและเป้าหมายในการทำงานของบุคลากรกับบุคลากรที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากรได้ และผู้บริหารยังสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ทรวงสิทธิ์ เหลืองธัชชัชวณิช (2554) ที่กล่าวไว้ว่าบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริม (Promotion) คือการ

สนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานร่วมกัน และแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการนำความคิดใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายให้บุคคล มีการอธิบายความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ได้เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษา ด้านวิชาชีพและการทดลองงานวิจัย เพื่อความก้าวหน้าในการสอนภาคทฤษฎีหรือปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เพื่อให้บุคลากรนำมาปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มศักยภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พนมรัตน์ ชาตสิงห์ทอง (2558) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มมอญสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาครูผู้สอนวิชาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มมอญสันติคีรี อยู่ในระดับมาก

2. ยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 ในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับมาก ยุทธศาสตร์ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติ ($\mu = 4.37$) ที่ปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความสามารถที่จะพัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ผู้บริหารสามารถยกระดับคุณภาพและส่งเสริมโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาในพื้นที่สูง ทั้งกลุ่มชนต่างเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม และกลุ่มชนชายขอบ ผู้บริหารสามารถพัฒนาการจัดการศึกษา เพื่อการจักระบบการดูแลและป้องกันภัยคุกคามในรูปแบบใหม่ อาทิ ยาเสพติด ภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภัยจากโรคอุบัติใหม่ ภัยจากไซเบอร์ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับคำกล่าวของ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, คำนำ) การศึกษาเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยทุกคน ที่รัฐต้องจัดให้เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญงอกงามทุกด้าน เพื่อเป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ และการดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข อันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลก ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 การกำหนดให้มี ยุทธศาสตร์ชาติ ก็เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาว พร้อมกับการปฏิรูปและพัฒนาาระบบกลไกการบริหารราชการแผ่นดิน ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วน และนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน ทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและการบริหารจัดการความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ว่า ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และกำหนดกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี แบ่งออกเป็น 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ (คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ, 2559)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r=0.78^{**}$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสามารถในการพัฒนางานด้วยบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านผู้อำนวยการความสะอาด ด้านผู้ประเมิน ด้านผู้คัดการณณ์ ด้านผู้ให้คำปรึกษา และด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ จิณณวัตร ปะโคทั้ง (2558) ที่ว่ายุทธศาสตร์เป็นกลวิธี แนวทาง หรือ การกำหนดทิศทางสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ ดังนั้น ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพในสถานศึกษาจะสามารถนำไปเป็น แนวทางการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และได้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการตัดสินใจเพื่อกำหนดยุทธศาสตร์สำหรับการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพและคุณภาพโดยรวมของการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้ส่งเสริมและสนับสนุน คือ ด้านที่ผู้บริหารปฏิบัติมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องให้คำแนะนำและคำปรึกษา ช่วยเหลือบุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน ช่วยเหลือบุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่น ๆ ด้วย สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากรได้ และผู้บริหารยังสนับสนุนให้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้านผู้ประเมิน คือ ด้านที่ผู้บริหารปฏิบัติน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรชี้แจงให้เห็นถึงความสำคัญระหว่างการปฏิบัติงาน แจ้งผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงาน และผลการปฏิบัติตัวของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ชี้แจงให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรว่าสิ่งใดที่มีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความคาดหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงาน ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงาน ผลของการปฏิบัติตัวและเป้าหมายในอาชีพ และปฏิบัติตัวได้อย่างเหมาะสม

2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และได้มาตรฐานยิ่งขึ้น เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ให้มีประสิทธิภาพส่งผลต่อผู้เรียนที่มีคุณภาพและคุณภาพโดยรวมของการจัดการศึกษาของประเทศต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และขอขอบคุณผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลแม่พริก-ตำบลศรีถ้อย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกท่านที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาครั้งนี้ในครั้งนี้นี้ จนสำเร็จไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542**. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ. (2559). **ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี. (พ.ศ.2560–2579)**(สรุปย่อ). กรุงเทพฯ: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีทำเนียบรัฐบาล.
- จิณณวัตร ปะโคทั้ง. (2558). **ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษา**. วารสารบริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทรงสิทธิ์ เหลืองศิษย์วานิช. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. [ม.ป.ท.]**.
- พนมรัตน์ ชาติสิงห์ทอง. (2558). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับพัฒนาครูผู้สอนมืออาชีพในยุคปฏิรูปการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง:กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.**
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊ค.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. **ข้อมูลบุคลากร ปีการศึกษา 2562**. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2562, จาก <http://www.cri2.go.th/th/>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ปีการศึกษา 2561**. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2562, จาก https://drive.google.com/file/d/1uuCBm1bAqAY_8259nmk9Cn1YmL6Wrv2dA/view.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2545 – พ.ศ. 2559)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560–2579**. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- Cacla Farren and Beverly L. Kaye. (1996). **New Skills for New Leadership Roles, in The Leader of Futurc (3rd ed.)**. New York, NY: The Drucker Foundation.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ
คุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

The Relationship Between Transformational Leadership of Administrators and
Educational Quality of Opportunity Expansion Schools Under Lampang
Primary Educational Service Area Office 3

อรญา ใจเสมอ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Oraya Jaisamoe^{1*} and Sunthon Klai-um²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาและศึกษาคุณภาพการศึกษา เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน จำนวน 12 โรงเรียน รวมได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 186 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน จากผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 4 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

2. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kumiko.oraya@gmail.com

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.736^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับชั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพการศึกษา

Abstract

This research aim to study the transformational leadership of the school administrators and the educational quality, study the relationship between transformational leadership of administrators and the educational quality of the opportunity expansion schools under Lamphang primary educational service area office 3. The samples group used teachers in educational institutions by Sample Random Sampling from the sample set by using the method of opening tables of Krejcie and Morgan for 12 schools as total of 186 samples were collected. Research instruments was the Rating Scale questionnaire. And the reliability of the opinions about the educational quality was 0.92. The statistics used data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and the Pearson product moment correlation coefficient. The results found that

1. transformational leadership of administrators and the educational quality of the opportunity expansion schools under Lamphang primary educational service area office 3 in all 4 aspects, at the highest level in descending order as follows: in terms of ideological influence Is at the highest level had the highest mean, next to the consideration of being an individual was at the highest level Motivation was the highest level and intellectual stimulation at a high level had the lowest average, respectively.

2. The educational quality of the opportunity expansion school under Lamphang primary educational service area office 3, in general, the educational quality was at a high level. When considered individually, it was found that the item with the highest educational quality is that the standard of early childhood education has a high level of average. And the least educational standards Basic education Have a high level of average.

3. The relationship between transformational leadership of administrators and the educational quality of the opportunity expansion schools under Lamphang primary educational service area office 3 there was a positive relationship with the quality of education. Statistical significance at the level of 0.01 was correlated ($r = 0.736^{**}$). When considering each aspect found that Ideological influence overall, there is a high correlation between the quality of education correlate with the quality of early childhood education at a relatively high level and have a relationship to the basic education quality at a relatively high level. Regarding the consideration of individuality overall, there is a high correlation between the quality of education correlate with the quality of early childhood education at a relatively high level and have a relationship to the basic education quality at a relatively high level. Intellectual stimulation overall, there is a high correlation between the quality of education correlate with the quality of early childhood education at a relatively high level and have a relationship to the basic education quality at a relatively high level. Inspiration overall, there is a high correlation between the quality of education correlate with the quality of early childhood education at a relatively high level and have a relationship to the basic education quality at a relatively high level.

Keywords: Transformational leadership, quality of education

บทนำ

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา รัฐบาลได้แถลงนโยบายด้านการศึกษาดังกล่าวเมื่อวันที่ 25 สิงหาคม 2531 ว่า “จะเร่งรัดการส่งเสริมอนุบาลชนบท การขยายโอกาสทางการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา โดยจะจัดควบคู่ไปกับการขยายการศึกษาภาคบังคับและการเตรียมพื้นฐานให้กับนักเรียนทุกระดับเพื่อแก้ไขปัญหาการว่างงาน ตลอดจนส่งเสริมศิลปกรรม จริยธรรม และวินัยของนักเรียนและคนในชาติเป็นพิเศษ” ในระยะแรกคณะรัฐมนตรีเห็นชอบในหลักการการขยายโอกาสทางการศึกษาจนถึงระดับมัธยมศึกษาในวิธีไม่บังคับ ยึดหลักการสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล กำหนดสาระการเรียนรู้เป็น 3 ส่วน คือ วิชาการ วิชาชีพ และสมรรถภาพพื้นฐาน ให้ระดมทรัพยากรจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภาครัฐบาลและเอกชนมาใช้ในการดำเนินการ โดยการจัดทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน ในระบบโรงเรียนนั้นให้กรมสามัญศึกษาเป็นแกนดำเนินการตามรูปแบบที่ดำเนินการอยู่แล้ว ให้ขยายโรงเรียนมัธยมศึกษาเพิ่มขึ้นโดยกรมต่าง ๆ ที่มีสถานศึกษาร่วมมือ ส่วนนอกระบบโรงเรียนนั้น ให้กรมการศึกษานอกโรงเรียนเป็นแกนนำในการดำเนินการประสานงานกับกรมอื่น ๆ ให้พิจารณาจัดทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น การดำเนินงานตามนโยบายข้างต้นมีข้อจำกัดเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรร่วมกันของหน่วยงาน อันเนื่องมาจากระบบระเบียบการดำเนินงานของราชการงบประมาณไม่เพียงพอ ประชาชนไม่สนับสนุนให้บุตรหลานศึกษาต่อโดยเฉพาะพื้นที่ชนบท เด็กวัยนี้เป็นวัยแรงงานครอบครัว มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานของเด็กกลุ่มนี้อยู่มาก เนื้อหาสาระของการเรียนจึงไม่ตอบสนองความจำเป็นและความต้องการในการดำรงชีพและการประกอบอาชีพในท้องถิ่นได้ (สมบุญรัตน์ ตี๋เตปิน, 2552, หน้า 7)

ผู้เป็นบุคคลที่จะนำองค์กรให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้นำนอกจากจะมีตำแหน่งมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กรแล้ว ผู้นำที่ดีปฏิบัติหน้าที่แสดงบทบาทให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้นั้นต้องมีภาวะผู้นำในตนเองด้วย (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 12) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ความสามารถและประสบการณ์ที่จะเปลี่ยนแปลง

ทั้งองค์กรให้ดีขึ้นกว่าเดิม โดยการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความคิดที่จะเปลี่ยนแปลงทั้งด้านความเชื่อ ทศนคติ ให้เห็นความสำคัญและคุณค่าผลงานและแนวทางการทำงานให้สำเร็จ นอกจากนี้ผู้นำยังต้องยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้น สร้างค่านิยมให้ดีขึ้นรวมถึงพัฒนาคุณธรรมให้สูงขึ้นด้วย (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 40) แบลส์และอโวลีโอ ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตาม ให้มองเห็นพวกเขาในแง่มุมมองใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของทีมและขององค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินความสนใจของตนเองไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสู่สัจการแห่งตน ความเป็นอยู่ที่ดี ทั้งของตนเองของผู้อื่นรวมทั้งขององค์กรและสังคม ซึ่งแบลส์และอโวลีโอ ยังได้กล่าวไว้อย่างชัดเจนอีกว่าการสร้างแรงบันดาลใจ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญตัวหนึ่งของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้เพิ่มองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงขึ้นอีก 1 องค์ประกอบ ดังนั้น องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบลส์และอโวลีโอ มีพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า 4 I's" คือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตามเป็นคุณลักษณะพิเศษในตัวผู้นำที่ทำให้ผู้ตามเกิดความจงรักภักดี นับถือ ศรัทธา ให้ความเคารพ ประทับใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจที่อยู่ใกล้ชิด ผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรมสูง หลีกเลี้ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม ผู้นำแสดงความมั่นใจในช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร 2) การคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นการปฏิบัติต่อบุคคลในฐานะเป็นปัจเจกชน การเอาใจใส่ดูแล คำนึงถึงความต้องการและความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการติดต่อสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์ที่ดีมีการแนะนำและมอบหมายงาน มีการพัฒนาหรือสนับสนุนในการทำงาน เพื่อให้บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายของส่วนตนและส่วนรวมและทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่ปรึกษา ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ด้วยหรือไม่ โดยผู้ตามจะไมู้สึกว่าเข้ากำลังถูกตรวจสอบ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล จะเน้นที่การจัดการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงถึงการคำนึงความเป็นเอกบุคคล 3) การกระตุ้นทางปัญญา เป็นการกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา กระตุ้นให้มีการตั้งของสมมุติฐาน เปลี่ยนกรอบการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบที่เกิดขึ้นในหน่วยงานมีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหา ร่วมกัน การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักเข้าใจ และแก้ปัญหาด้วยตนเอง 4) การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การสร้างเจตคติหรือการคิดในแง่บวก และการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก กระตุ้นทางปัญญา ให้ผู้ตามรู้สึกว่า

ตนเองมีคุณค่าและสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้และสร้างความคิดสร้างสรรค์ แบลส์ และอวลิโอ (Bass & Avolio, 1994)

ในการจัดการศึกษาเพื่อให้เกิดคุณภาพทางการศึกษา จึงต้องมีมาตรฐานการศึกษา ที่ตอบสนองต่อการพัฒนาคุณภาพ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 ได้กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553, มาตรา 48) และให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอก และทำการประเมินผลการจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการและแนวทาง จัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553, มาตรา 49)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะนำไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 นำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา
2. ศึกษาคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของแบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) มี 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
2. ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational)



ตัวแปรตาม

คุณภาพการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา (ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง ให้ใช้มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การศึกษาพิเศษ, 2561) 2 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปฐมวัย
 - 1.1 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของเด็ก
 - 1.2 มาตรฐานที่ 2 กระบวนการบริหารและจัดการ
 - 1.3 มาตรฐานที่ 3 การจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ
2. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 2.1 มาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน
 - 2.2 กระบวนการบริหารและจัดการ
 - 2.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีระดับความสัมพันธ์ทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

การกำหนดประชากร

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 216 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยการเปิดตารางเครจซีและมอร์แกนจากประชากร ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 186 คน แล้วกำหนดให้กระจายไปทั้ง 12 โรงเรียน ตามสัดส่วนประชากร โดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) เกี่ยวกับเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดของแบสส์ และอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1994) ทั้งหมด 4 ด้าน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ จำนวน

15 ข้อ ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 12 ข้อ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จำนวน 7 ข้อ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 11 ข้อ รวม 45 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับปฐมวัย จำนวน 14 ข้อ ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 21 ข้อ รวม 35 ข้อ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อหาขอบเขตสาระสำคัญเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้ศึกษา และนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยาลัยนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อปรับปรุง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพการศึกษา เท่ากับ 0.92 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวม แบบสอบถามด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามขั้นตอนการจัดเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย โดยส่งไปทั้งสิ้น 186 ฉบับ ได้คืน 186 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสังคมศาสตร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา และคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายด้าน รายข้อ นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียงท้ายตาราง

3. วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลการประเมินคุณภาพการศึกษา โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product – moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เป็นด้านที่ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่ผู้บริหารมีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพศึกษามากที่สุด คือ มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสหสัมพันธ์ ($r = 0.736^{**}$)

ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	คุณภาพการศึกษา		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) โดยรวม
	ระดับปฐมวัย	ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.671**	0.646**	0.678**
ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล	0.697**	0.705**	0.722**
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.683**	0.666**	0.695**
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.698**	0.692**	0.716**
โดยรวม	0.719**	0.710**	0.736**

หมายเหตุ ** $P \leq 0.01$

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

สูงที่สุด รองลงมา ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการสร้างแรงจูงใจ อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดตามลำดับ

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ผู้บริหารประพฤติตนทำให้ครูเกิดความเคารพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จแก่ครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ด้านผู้บริหารคำนึงถึงการพัฒนาของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถบรรลุเป้าหมายส่วนรวมได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดและน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ด้านผู้บริหารมีการกระตุ้นความพยายามของครูเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่เป็นด้านที่ผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารใช้ประสบการณ์และการสังเกต เป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ทางปัญญาของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บริหารเน้นที่การอยู่รอด เป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ทางปัญญาของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด คือ ด้านผู้บริหารจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานของครู โดยการคิดแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยเน้นการปฏิบัติ บวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดคือ ด้านผู้บริหารจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานของครู โดยการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมน เป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ทางปัญญาของครู มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า คุณภาพการศึกษา โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ มาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และมาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

และน้อยที่สุดคือ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คุณภาพการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับ คุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ มาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดคือ มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

2.1 คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย

2.1.1 ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของเด็ก โดยรวมมี ระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ เด็กมีการพัฒนาด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ เด็กมีการพัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก น้อยที่สุด คือ เด็กมีการพัฒนาด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก

2.1.2 ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและ จัดการ โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพ การศึกษามากที่สุด คือ สถานศึกษามีการให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้เพื่อสนับสนุนการจัด ประสบการณ์ได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และ สถานศึกษามีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ มีการจัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัย และเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.1.3 ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้น เด็กเป็นสำคัญ โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับ คุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ ครูมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ครูมีการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่าง สมดุลเต็มศักยภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุด คือ ครูมีการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2 คุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2.1 ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของ ผู้เรียน โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพ การศึกษามากที่สุด คือ ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้เรียนมีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผู้เรียนมีสุขภาพะ ทางร่างกาย และจิตสังคม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก น้อยที่สุด คือ ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการ บริหารและการจัดการ โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีระดับ คุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ สถานศึกษามีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด และน้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.2.3 ระดับคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการ จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยรวมมีระดับคุณภาพการศึกษาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นราย ข้อพบว่า ข้อที่มีระดับคุณภาพการศึกษามากที่สุด คือ มีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด คือ ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและ ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมมีระดับความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($r=0.736^{**}$) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษา ระดับขั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ การศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับ ค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาในระดับค่อนข้างสูง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ในระดับค่อนข้างสูง และมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพการศึกษาระดับขั้นพื้นฐาน ในระดับค่อนข้างสูง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้ที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล และ สร้างแรงจูงใจ แก่ผู้ตามได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขนิษฐา สิทธิจินดา (2552) วิจัยเรื่อง การศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัวน้อย กันนิตา (2552) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงเดือน

กมลมาลย์ (2552) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างสำหรับครู ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์สามารถถ่ายทอดไปยังครูได้ ผู้บริหารมีความสามารถในการบริหารอารมณ์และมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน ประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและกลุ่ม แสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นแบบอย่างของครูในเรื่องของค่านิยม เชื่อมมั่นในครูและเชื่อว่าครูสามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายได้ มีความหนักแน่นต่อสิ่งกระตุ้น สร้างความประทับใจในความสามารถและความสำเร็จแก่ครู มีเป้าหมายชัดเจนในการทำงานขององค์กร มีพฤติกรรมที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานทำให้พันธกิจบรรลุตามจุดหมาย และชนะใจครูได้ ผู้บริหารประพฤติตนทำให้ครูเกิดความเคารพ และสามารถนำวิสัยทัศน์ไปใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้จริงตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรเมธ สมบูรณ์ (2556) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอเวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 4 ใช้อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของครู สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตนและส่วนรวมได้ ทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสำคัญ มีความเป็นผู้นำ (Coach) ของครูและเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของครูได้ ผู้บริหารเน้นการจัดการแบบมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ คำนึงถึงการพัฒนาของครู และคำนึงถึงเอกบุคคัล ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ลิทธิจินดา (2552) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยังไม่มี การกระตุ้นความพยายามของครูเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ มีการกระตุ้นความพยายามของครูเพื่อให้เกิดสร้างสรรค์น้อย ไม่มีการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหาเพื่อกระตุ้นปัญญาของครู ใช้หลักเหตุและผล เป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ของครูน้อย ไม่เน้นที่การอุดหนุน ซึ่งควรเป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ทางปัญญาของครู ใช้ประสบการณ์และการสังเกตน้อย ซึ่งเป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ทางปัญญาของครู และผู้บริหารไม่มีการมุ่งเน้นความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหาเพิ่มการตระหนักรู้ทางปัญญาของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ลิทธิจินดา (2552) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก

1.4 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานของครู โดยการสร้างเจตคติ จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจในการทำงานของครู โดยการคิดแก้ปัญหา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการ ให้ครูรู้สึกว่าคุณเองสามารถสร้างความคิดสร้างสรรค์ได้ ผู้บริหารมีพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยเน้นการปฏิบัติ พฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยการสร้างความเชื่อใจในจุดมุ่งหมายที่เป็นอุดมการณ์ และผู้บริหารมีพฤติกรรมการสร้างแรงบันดาลใจของครูโดยการคาดหวังครูในด้านดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา สิทธิจินดา (2552) ที่ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก

2. ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ดำเนินการบริหารตามมาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของเด็ก มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและจัดการ มาตรฐานที่ 3 ด้านการจัดประสบการณ์ที่เน้นเด็กเป็นสำคัญ และมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน มาตรฐานที่ 2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ มาตรฐานที่ 3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ไบजू (2561) วิจัยเรื่องแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงกาหลงวนาเทวี อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1 มาตรฐานการศึกษา ระดับปฐมวัย ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เด็กมีการพัฒนาด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ เด็กมีการพัฒนาด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้ เด็กมีการพัฒนาด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม เด็กมีการพัฒนาด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้ สถานศึกษามีหลักสูตรครอบคลุมพัฒนาการทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับบริบทของท้องถิ่น สถานศึกษาจัดครูให้เพียงพอกับชั้นเรียน สถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูมีความเชี่ยวชาญด้านการจัดประสบการณ์ มีการจัดสภาพแวดล้อมและสื่อเพื่อการเรียนรู้ อย่างปลอดภัย และเพียงพอ สถานศึกษามีการให้บริการสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อการเรียนรู้ เพื่อสนับสนุนการจัดประสบการณ์ สถานศึกษามีระบบบริหารคุณภาพที่เปิดโอกาสให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ครูมีการจัดประสบการณ์ที่ส่งเสริมให้เด็กมีพัฒนาการทุกด้านอย่างสมดุลเต็มศักยภาพ ครูมีการสร้างโอกาสให้เด็กได้รับประสบการณ์ตรง เล่นและปฏิบัติอย่างมีความสุข ครูมีการจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับวัย ครูมีการประเมินพัฒนาการเด็กตามสภาพจริงและนำผลการประเมินพัฒนาการเด็กไปปรับปรุงการจัดประสบการณ์และพัฒนาเด็ก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ไบजू (2561) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหาร

จัดการโรงเรียนขนาดเล็กตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงกาหลง หนาเทวี อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 มาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ ผู้เรียนการมีคุณลักษณะ และค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย ผู้เรียนมีการยอมรับที่จะอยู่ ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคม สถานศึกษามีเป้าหมาย วิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจน สถานศึกษามีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา สถานศึกษามีการดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษา และ ทุกกลุ่มเป้าหมาย สถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ สถานศึกษามีการจัด สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ สถานศึกษามีการจัดระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและ การจัดการเรียนรู้ ครูมีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการ คิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้ ครูมีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อ ต่อการเรียนรู้ ครูมีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก การตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และนำผลมา พัฒนาผู้เรียน ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการจัดการเรียนรู้ซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ไบजू (2561) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงกาหลงหนาเทวี อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัด เชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษากับคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับคุณภาพการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีมาก ก็ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาสูงขึ้น โดยที่ผู้นำจะต้องมี ภาวะผู้นำทางการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านควบคู่กันไป ได้แก่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เมื่อผู้บริหารมี ความสามารถในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงเกิดอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติตาม ด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล เป็นด้านที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึง ความสำคัญในการทำงานของตนในองค์กร ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เป็นการส่งเสริมความคิด ความใฝ่เรียนรู้ของ บุคลากร ให้มีความต้องการพัฒนาอยู่เสมอ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ จึงเกิดความต้องการทำงานของบุคลากรนั่นเอง ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้านนี้ ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาทั้ง ระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทำให้ระดับคุณภาพอยู่ในระดับ มากนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของนันทิตา บัวสาย (2552) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ ทางบวกกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ผู้บริหารควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านการกระตุ้นทางปัญญา เพื่อกระตุ้นความพยายามของผู้ตามเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ เพิ่มการตระหนักรู้ในเรื่องปัญหา ซึ่งเป็นแนวทางในการกระตุ้นปัญหา

2. สถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษาระดับปฐมวัย พ.ศ. 2561 ระดับปฐมวัย มาตรฐานที่ 1 ด้านคุณภาพของเด็ก คือด้านที่มีระดับคุณภาพมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับปฐมวัย ด้านคุณภาพเด็ก ให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย แข็งแรง มีสุขนิสัยที่ดี และดูแลความปลอดภัยของตนเองได้ มีพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ ควบคุม และแสดงออกทางอารมณ์ได้ มีพัฒนาการด้านสังคม ช่วยเหลือตนเอง และเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และมีพัฒนาการด้านสติปัญญา สื่อสารได้ มีทักษะการคิดพื้นฐาน และแสวงหาความรู้ได้

3. สถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมและพัฒนาในด้านคุณภาพการศึกษามาตรฐานการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานที่ 1 ด้านผู้เรียน คือด้านที่มีระดับคุณภาพมากเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญ ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านผู้เรียนโดยยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการของผู้เรียน มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น และแก้ปัญหา มีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา มีความรู้ ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน การมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด ความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย สุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของครูผู้สอนกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยความเมตตากรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก้ไขตรวจทานความถูกต้องเรียบร้อย และขอบพระคุณต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ นายสาคร ทิพย์เนตร ผู้อำนวยการโรงเรียนวังแก้ววิทยา นางพันธ์ธมนันท์ หุตะกมล นักวิชาการชำนาญการพิเศษ สพม.3 และ ผศ.ดร.ธิดาวลัย อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข และตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้อำนวยการโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้อนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และเสียสละเวลาให้ความร่วมมืออย่างยิ่งในการตอบแบบสอบถาม

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว ครูอาจารย์ ที่ให้กำลังใจ อบรมสั่งสอน และให้คำแนะนำช่วยเหลือมาโดยตลอด



ขอขอบคุณกัลยาณมิตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ รวมทั้งแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการศึกษาค้นคว้า ตลอดจนผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ที่ให้กำลังใจเสมอมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประสบความสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบและอุทิศเป็นกตัญญูตเวทีตาคคุณแต่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา ลิทธิจินดา. (2552). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- นันทิดา บัวสาย. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- นริศรา ไบजू. (2561). แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงกาหลงนาเทวี อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- บัวอ้อย กันนิดา. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศุรินทร์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- ปรเมธ สมบูรณ์. (2556). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอ เวียงแก่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ: พลก๊อปปี เซอร์วิสแอนด์ซัพพลาย.
- แสงเดือน กมลมาลย์. (2552). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นันทบุรี.
- สมบูรณ์ ดีบเตปิน. (2552). สภาพการบริหารงานของโรงเรียนในโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลำพูนเขต 1 และเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ลำปาง.
- Bass, B.M. and Avolio B.J. (1994). **Transformational Leadership Development**. Pola Alto, California: Consulting Psychologists.
- Russel, M., & Roy, G. (1996). **The relationship between transformation and transaction leadership styles employee turnover intentions**. Doctor of Business Administration Nova Southeastern University.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

The Relationship Between Strategic Leadership of Administrators in The 21st
Century and Effectiveness of School in Mae Suai District Under, Chiang Rai
Primary Education Service Area Office 2

กัญญาณัฐ ไชยชนะ^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Kanyanat Chaichana^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาและ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่า 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาและ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sorroya.ng@up.ac.th

Abstract

This research purpose were 1) to study the level of strategic leadership of administrators in the 21st century 2) to study the level of effectiveness of schools 3) to study the relationship between Strategic Leadership of Administrators in the 21st Century and Effectiveness of Schools in Mae Suai District under, Chiang Rai Primary Education Service Area Office 2. The sample of this research were 260 people and used Stratified random Sampling by specify instruction center network as level. The tools for this research were 5 level rating scale by Index of Item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content of 0.67 – 1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of strategic leadership in 21st century of schools directors equal to 0.97. and by using Alpha Coefficient to get reliability level of the questionnaire equals to 0.98. The statistic that were used in this research were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, validity, Alpha coefficient and Pearson' Product Moment Correlation Coefficient.

The result showed that: 1) The strategic leadership in 21st century of school directors in Mae Suai of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 has mean in high level. 2) The school effectiveness in Mae Suai of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 has mean in high level. 3) The relationship between the strategic leadership in 21st century of school directors and the school effectiveness in Mae Suai of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 totally in positive level with statistical significant equal to .01

Keywords: strategic leadership in 21st century, school effectiveness

บทนำ

ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ขึ้นเพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 เป็นแผนระยะยาว 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี บูรณาการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และกีฬาการศึกษาทุกระดับ เนื่องจากสถานการณ์และบริบทแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพัฒนาการศึกษาของประเทศ ด้านความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ดิจิทัลแบบก้าวกระโดดที่ส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย และโลก การเปลี่ยนแปลงโดยโครงสร้างประชากรไปสู่สังคมสูงวัย และทักษะของประชากรในศตวรรษที่ 21 ที่ทั่วโลกต่างต้องเผชิญกับความท้าทายและมุ่งพัฒนาประเทศไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

จากสถานการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 เป้าหมายของการจัดการศึกษา มุ่งเน้นที่การพัฒนาคนและสังคมเป็นหลัก ผู้บริหารองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดและสอดคล้องกับความคาดหวังของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาคนในสังคม ให้เป็นผู้ที่มีทั้งความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญในอาชีพ ตามที่สังคมต้องการ ซึ่งกระบวนการพัฒนาดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และการร่วมมือร่วมใจของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ และทำ

ทายความสามารถของผู้บริหารองค์การเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการบริหารจัดการองค์การทางการศึกษาหรือสถานศึกษาของไทยส่วนใหญ่ยังใช้การบริหารองค์การตามระบบราชการ มีการใช้อำนาจ ใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัด กำหนดกรอบและหน้าที่ของบุคลากรในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งทำให้บรรลุผลได้ในระดับหนึ่ง แต่บ่อยครั้งทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาทเชิงวิชาการที่ต้องการอิสระและความหลากหลายทางความคิดแต่ถูกจำกัดด้วยกรอบหรือระเบียบปฏิบัติของระบบราชการ ส่งผลให้บุคลากรในองค์การงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ คนเก่งเกิดความท้อแท้และเป็นที่มาของปัญหา “สมองไหล” ในวงการศึกษาดังนั้นผู้บริหารจึงต้องใช้กระบวนการบริหารจัดการและกลยุทธ์ตลอดจนภาวะผู้นำที่เหมาะสม เพื่อเพิ่มศักยภาพหรือพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนเก่งยิ่งขึ้น และใช้ความเก่งของบุคลากรให้เป็นประโยชน์ต่อองค์การได้เต็มที่ โดยเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ทุกคนได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มตามศักยภาพเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายมากกว่าการใช้กฎเกณฑ์ทางราชการ สอดคล้องกับ มิเชล จอร์น และ เอ็กโซโรส (Michaels, Jones and Axelrod, 2001) ที่กล่าวไว้ว่า คนเก่งต้องการโอกาสในการพัฒนา และปฏิบัติงานในองค์การที่ยืดหยุ่น มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างและใช้การประเมินที่ผลงานเป็นหลัก

ดังนั้นการบริหารจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารจึงต้องปรับเปลี่ยนจากแนวคิดเดิมในอดีต ที่ผู้บริหามุ่งเน้นบทบาทเป็น “ผู้สร้างงาน” กล่าวคือเป็นผู้คิดงานใหม่ๆ เพื่อป้อนให้กับบุคลากรเป็นผู้นำไปปฏิบัติตามแนวคิดหรือนโยบายที่กำหนด และใช้กระบวนการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นการแสวงหาและแบ่งปันทรัพยากร ตลอดจนใช้วิธีการเพิ่มคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสำคัญ ประกอบกับแนวคิดที่เชื่อว่าการแสวงหาคนเก่งเป็นเรื่องยาก ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ที่ฉลาด รอบรู้และเก่งที่สุดขององค์การ จึงไม่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในศตวรรษที่ 21 ที่บทบาทของผู้บริหารต้องเน้นการเป็น “ผู้สร้างคน” มากกว่าผู้สร้างงาน โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุดขององค์การ ทุกคนมีศักยภาพหรือความเก่งอยู่ในตัวแต่ยังไม่ถูกนำมาใช้ประโยชน์หรือใช้ไม่เต็มตามศักยภาพ(สภาพ พฤษภูมิกุล, 2560) ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่เหมาะสมและภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership) มีการปรับตัวให้เข้ากับค่านิยม ความเชื่อ ประเพณี วัฒนธรรม และเทคโนโลยี ตลอดจนถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เพื่อให้มีความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในสถานศึกษา (สันติบุรณะชาติ, 2558)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 จากประเด็นปัญหาข้างต้น นับเป็นปัญหาที่มีมาช้านานในสังคมไทยและปัจจุบันก็ยังคงเป็นปัญหาอยู่เช่นเดิม แสดงให้เห็นถึงการบริหารจัดการศึกษาที่ยังไม่สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมซึ่ง ฮอย และเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมหรือภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิผลขององค์การในการศึกษา ดังจะเห็นได้ว่าบางองค์การเติบโตได้อย่างรวดเร็ว ในขณะที่บางองค์การก็เสื่อมถอยได้อย่างรวดเร็วเช่นกันเมื่อมีการปรับเปลี่ยนภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการบริหารและการเรียนรู้ในยุคที่สังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นคุณลักษณะภาวะผู้นำที่สะท้อนการมีวิสัยทัศน์ โดยการมีกิจกรรมที่ใช้ความคิด ความเข้าใจ ในระดับสูงมีความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ มีความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต การมีความคิดเชิงปฏิบัติ และการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Dubrin, 2004) เป็นผู้นำที่สามารถสร้างให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อดึงเอาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมาหลอมรวมกัน และสุดท้ายต้องพัฒนาให้เป็นแนวคิดขององค์กรร่วมกัน คิดว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรในการร่วมสร้างให้เกิดมุมมอง เชิงกลยุทธ์ในองค์การมากกว่าการมุ่งเน้นอยู่ที่ภารกิจประจำขององค์การ บุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์กรคือผู้บริหารองค์การหรือผู้นำสถานศึกษาที่มี

คุณภาพจะมีรูปแบบกระบวนการบริหารจัดการศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะเป็นระบบขั้นตอน ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ปัจจุบันความรู้เกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นบทบาทสำคัญของผู้บริหารองค์กร จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพการบริหารงาน และผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการขึ้นอยู่กับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรเป็นสำคัญ ทั้งนี้เพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนแนวคิดและวิสัยทัศน์ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากรซึ่งค่อนข้างมีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ฉลวย คงแป้น, 2558)

สถานศึกษาที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทิศทาง และขับเคลื่อนแนวคิดและวิสัยทัศน์ตลอดจนเป็นผู้บริหารจัดการทรัพยากร มีความสามารถในการพัฒนาศักยภาพของนักเรียนให้ถึงจุดสูงสุด สามารถออกไปสู่สังคมภายนอกได้อย่างมีคุณภาพ ภาวะผู้นำสำคัญยิ่งในการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผลที่เกิดจากการกำหนด นโยบาย และแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาทั้งทางร่างกาย อารมณ์สังคม และสติปัญญา มีลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพ และมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ได้อย่างปกติสุขสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลหรือ สถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความทุ่มเทความพยายามในทุกด้าน จากบุคคลที่เกี่ยวข้องต้องอาศัยความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันต้องอาศัย ทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ จะเห็นได้ว่าสถานศึกษาที่มีความต้องการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา การบริหารงานในสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมา ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะสามารถช่วยพัฒนาและขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์และเป้าหมายของสถานศึกษา

จากรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยภาพรวมยังขาดการให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านการสนับสนุนงบประมาณ บุคลากร และวัสดุ ตลอดจนการดำเนินการวางแผน พัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา จากการประเมิน ผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลระดับชาติ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ของคะแนนเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ร้อยละ 32.77 อยู่ในลำดับที่ 19 ของประเทศ จัดอยู่ในกลุ่มคุณภาพระดับพอใช้ และในระดับอำเภอซึ่งมีอยู่ 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอป่าแดด อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า ผลสัมฤทธิ์ในการประเมินผลระดับชาติ (O-Net) ปีการศึกษา 2561 พบว่า อำเภอแม่สรวยมีผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 40.65 เป็นอันดับที่ 5 และผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยรวมทุกกลุ่มสาระ มีผลสัมฤทธิ์ร้อยละ 35.06 เป็นอันดับที่ 5 ซึ่งมีผลสัมฤทธิ์ต่ำกว่าทุกอำเภอในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และในบางกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีแนวโน้มของค่าเฉลี่ยที่ลดลง ในขณะที่ผลการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม มีโรงเรียนที่ไม่ได้รับรองมาตรฐาน 17 โรงเรียนจากทั้งหมด 50 โรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เนื่องจากโรงเรียนประถมศึกษาดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และอยู่ห่างไกล เป็นถิ่นทุรกันดาร โรงเรียนขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดแคลนบุคลากรที่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน และขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนได้รับงบประมาณต่าง ๆ อย่างจำกัด ทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความล่าช้า การหางบประมาณจากชุมชนนั้นได้น้อยเพราะบริบทในชุมชนยากจน (สำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2562) แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาการเป็นภาวะผู้นำและพร้อมที่จะพัฒนาเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาสถานศึกษา จนทำให้เกิดความสำเร็จของสถานศึกษา หรือประสิทธิผลของสถานศึกษาในการจัดการศึกษาต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปสู่การปฏิบัติและเป็นแนวทางในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

มี 5 ด้าน คือ

1. การกำหนดวิสัยทัศน์
2. การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
3. การพัฒนาทรัพยากร
4. การมีคุณธรรมจริยธรรม
5. การริเริ่มสร้างสรรค์



ตัวแปรที่ศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา

มี 4 ด้าน

1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง
2. ความพึงพอใจในการทำงานของครู
3. การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาความคิดเห็นของการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดำเนินการวิจัยโดยการใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยจะมีขั้นตอนดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2562 ผู้บริหาร จำนวน 50 คน ครู จำนวน 748 คน รวม 798 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นชั้น และแบ่งตามสัดส่วน โดยเทียบสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจากขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา การได้มาซึ่งรายชื่อโรงเรียนนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา วารสาร บทความ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลของสถานศึกษา

2. วิเคราะห์ข้อมูลในการสร้างเครื่องมือเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์จากงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศ

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มาสร้างเครื่องมือ ตามคำนิยามภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยสร้างเป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มี 19 ด้าน แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาจากองค์ประกอบและได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดได้ 5 ด้าน ดังนี้ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ 2) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร 3) การพัฒนาทรัพยากร 4) การมีคุณธรรมจริยธรรม และ 5) การริเริ่มสร้างสรรค์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) จำแนกเนื้อหาตามตัวแปรโดยผู้วิจัยนำมาจากแนวคิดและทฤษฎีของ ฮอย และ เฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) แบ่งประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง 2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู 3) การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และ 4) ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปตรวจสอบและหาคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

4.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบพิจารณาความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะ จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง

4.2 นำเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1) นางศศิวรรณ ชาญกิจ ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านต้นผึ้ง 2) นายบัณฑิต ไชยวงศ์ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 3) ผศ. ดร. น้ำฝน กันมา ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษา รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยพะเยา

เพื่อพิจารณาตรวจสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาความสอดคล้องในด้านโครงสร้าง ความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา ความชัดเจนและความถูกต้องของเครื่องมือ แล้วนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence :IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

เกณฑ์การพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับหรือมากกว่า 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่าข้อคำถามนั้นมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.50 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะก่อนที่จะนำไปทดลองใช้ (Try Out) ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence :IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหามีค่า 0.67 – 1.00

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงจากคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญและอาจารย์ที่ปรึกษา ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3 จำนวน 30 คน โดยกำหนดระยะเวลาขอรับคืนด้วยตนเองภายใน 5 วัน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของ Cronbach เมื่อพิจารณาตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 และตอนที่ 3 ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.95 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

6. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
4. การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach
5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการวางแผน กำหนดชี้แจงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และผู้บริหารให้เปิดโอกาสให้ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และผู้บริหารมีการกระตุ้น ควบคุม และปรับทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้อยู่ในแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และบริหารกระตุ้นบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร

1.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตนเองอย่างเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาในการบริหารงาน และ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณ ด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษา

1.4 ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล และผู้บริหารมีความโปร่งใสและเป็นธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการให้รางวัล หรือการลงโทษ รองลงมา คือ ผู้บริหารมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์ เชื่อถือ และมีคุณธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ตามหลักปฏิบัติที่ได้ตั้งไว้

1.5 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

2.1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและบุคลากรมีคุณภาพด้านการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ นักเรียนได้รับการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจที่ดี และนักเรียนมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความรับผิดชอบ กระตือรือร้นในการทำงานรู้จักแสวงหาความรู้จากทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ

2.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน รองลงมา คือ ครูรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งของโรงเรียน และครูมีความภาคภูมิใจที่สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ บรรยากาศคำสั่งแวดล้อมในโรงเรียนส่งเสริมและกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

2.3 ด้านการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการใช้ทรัพยากรเพื่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และผู้บริหารมีการจัดวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการสอนที่ทันสมัยเพียงพอต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนการใช้เงินงบประมาณที่กำหนดไว้

2.4 ด้านความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน รองลงมา คือ ผู้บริหารและครูสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมีการยอมรับในการปรับปรุง/เปลี่ยนแปลง เมื่อโรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ การมีคุณธรรมจริยธรรมกับการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทรัพยากรกับการจัดสรรทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง

4. ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีภาวะผู้นำในการบริหารงานให้มีความก้าวหน้า มีหลักจรรยาบรรณ ควรคำนึงถึงผลได้ผลเสียให้ครอบคลุมตามสถานการณ์ในปัจจุบัน และการสร้างค่านิยมในการใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง 2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานอย่างมุ่งมั่นในความสำเร็จตามบริบทของสถานศึกษา และบริหารทรัพยากรและบุคลากรอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมบุคลากรอย่างเต็มที่ 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงานที่ชัดเจน แบ่งหน้าที่รับผิดชอบใน

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรมจริยธรรม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และด้านการพัฒนาทรัพยากร ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา ต้องการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย มีการสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร ซึ่งสอดคล้องกับนาฮาวันดี และมาเล็กซาเดอ์ (Nahavandi and Malekzadeh, 1999) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะเด่นสำคัญของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ว่าเป็นผู้แสวงหาความท้าทาย เป็นผู้นำที่มีความ

เต็มใจที่จะเสี่ยงมากขึ้นเพียงใด ผู้นำจะมุ่งต่อกลยุทธ์สู่อุณหภูมิกับการมุ่งการดำเนินงานประจำในปัจจุบันมากขึ้นเพียงต่างกันเพียงไร ผู้นำที่มุ่งแสวงหาความท้าทายสูงพบว่ามักจะกำหนดกลยุทธ์ที่มีลักษณะของความเสี่ยงสูงและมักจะพยายามริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีระดับของการแสวงหาความท้าทายต่ำ มักจะไม่ชอบและปฏิเสธต่อความเสี่ยงทั้งหลายด้วยการยึดติดอยู่กับแนวคิดและวิธีการเดิมที่พิสูจน์ว่าเคยได้ผลดีมาแล้ว และสอดคล้องกับไอร์แลนด์ และฮิตต์ (Ireland and Hitt, 1999) ซึ่งให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ว่า ขณะที่บริบทโลกาภิวัตน์ขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึกควบคู่กับสภาวะการแข่งขันทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นเช่นนี้ จำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินการ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) กล่าวว่า ผู้นำที่นำองค์กรประสบความสำเร็จ มักเป็นพวกคิดดี คิดได้ ทำเป็น คิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ๆ ได้ด้วยตนเอง แสวงหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้ทำงานได้เร็วขึ้น ฉลาดขึ้น มีประสิทธิภาพสูงขึ้น สร้างผลลัพธ์ตามเป้าหมายได้มากขึ้น หรือเรียกว่า การมีความคิดเชิงนวัตกรรม การมีความคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง การคิดริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และพยายามหาวิธีนำแนวคิดใหม่เหล่านี้ มาทำให้เป็นจริง นำไปสู่การสร้างสิ่งใหม่ การใช้วิธีการใหม่ การประยุกต์ใช้ใหม่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า การริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ความพึงพอใจในการทำงานของครู และการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนต้องมีการปรับตัวและยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมถึงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตัวตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนในยุคศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) ได้กำหนดให้การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบในประสิทธิภาพของสถานศึกษา นอกจากนี้ยังเป็นไปตามแนวคิดของ ฮอยและเฟอร์กูสัน (Hoy and Ferguson, 1985) ที่จัดให้ความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กัน โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประยูร คุณนาม (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอบ่อทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งหมดจำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ด้านความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตามลำดับ และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความสามารถผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ($r=0.80$) สำหรับคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเป็นยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง มีสภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาเล็งเห็นความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานที่มุ่งวัดผลสำเร็จได้อย่างชัดเจน สามารถขับเคลื่อนการทำงานของบุคลากรให้เดินไปเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีรูปแบบการบริหารที่มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อกำหนดแนวทางและขับเคลื่อนการทำงานที่เหมาะสมและพึงพอใจกับทุกฝ่าย มีการสร้างรูปแบบการบริหารใหม่อยู่เสมอ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่ เพื่อสร้างประสิทธิผลให้แก่องค์กร มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีการปรับตัวและยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคการสอนใหม่ ๆ ที่ทันสมัย รวมถึงวิธีการด้านการจัดการเรียนการสอนหรือการบริหาร ตลอดจนบุคลากรในโรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาตัวเอง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา สามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศซาภรณ์ เสริมศรี (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองบัวลำภูเขต 1 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัย เพ็ญประภา สาริกา (2557) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันวิสาข์ ทองดิง (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับสูง ($r=.662$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพวรรณ บุญเจริญสุข (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยมีแนวคิดเพื่อเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ในการบริหารงานและพัฒนาองค์กร ดังนี้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ควรมีการกำหนดและบริหารงานหลักของวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร ตลอดจนชี้แจงให้บุคลากรในองค์กรมีการรับรู้ในรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี และกระตุ้นให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัฒนธรรมองค์กร เพื่อส่งเสริมการทำงานให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงบุคลากรในองค์กรมีความตระหนักถึงความสำคัญ รับรู้ เข้าใจ และยอมรับวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

2. จากผลการวิจัย ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครู ควรส่งเสริมและจัดสรรทรัพยากรของการเรียนรู้ต่าง ๆ รวมถึงสื่อ นวัตกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายตามความต้องการ และความสนใจใฝ่รู้อยู่เสมอ เพื่อให้นักเรียนมีการพัฒนาทัศนคติแรงจูงใจในทางที่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีความประพฤติที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรมมีค่านิยมที่ดีงาม

3. จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ การริเริ่มสร้างสรรค์กับความสามารถในการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อม ดังนั้นการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่วัตถุประสงค์ที่กำหนด ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มาจัดรูปแบบการบริหารองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ โดยให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีการปรับตัว ยอมรับแนวคิด วิธีการและเทคนิคใหม่ๆรวมถึงมีการพัฒนาตัวเองและปรับตัวตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลประสิทธิภาพของการทำงานของครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานของสถานศึกษากับประสิทธิภาพของการทำงานของครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และขอขอบผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557). **คิดริเริ่มเก่ง อนาคตไกล**. วารสารงานดี, ปีที่ 16 (ฉบับที่ 701 วันที่ 26 สิงหาคม – 2 กันยายน 2557).

ศชาภรณ์ เสริมศรี. (2557). **ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ฉลวย คงแป้น. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นเลิศทางวิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย, ปีที่ 26 (ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2558), หน้า 325.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- นพวรรณ บุญเจริญสุข, ภารดี อนันต์นาวิ และ สถาพร พุทธิพิฏกุล. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา จังหวัดฉะเชิงเทรา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วารสารวิชาการสถาบันการพลศึกษา,ปีที่ 10 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561), หน้า 273-291.
- เพ็ญประภา สาริกา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19.** วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. เลย.
- วันวิสาข์ ทองดิง. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5.** วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สถาพร พุทธิพิฏกุล. (2560). **การบริหารการศึกษากับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21.** วารสารศึกษาศาสตร์, ปีที่ 28 (ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2560), หน้า 300.
- สันติ บุรณะชาติ. (2558). **การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง.** วารสารศึกษาศาสตร์, ปีที่ 26 (ฉบับที่ 3 กันยายน – ตุลาคม 2558), หน้า 222.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2562). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562.** หน้า 32.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560).**แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 (พิมพ์ครั้งที่ 1).**กรุงเทพฯ : บริษัทพรินทิงกราฟฟิค จำกัด.
- Durin, A. J. (2004). **Leadership : Research Findings, Practice, and Skills.** 4th ed. New York : McGraw – Hill.
- Hitt, M. A, Ireland, R. D and Hoskisson, R. E. (2007). **Management of strategy : Concepts and Cases.** China : Thomson South–Wettern.
- Hoy, Wayne K. and Judith Ferguson. (1985, Spring). **Educational administration quarterly.**
- Hoy, Wayne K., Miskel. (2001). **Educational Administration : Theory, Research and Practice.** 6th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001.
- Michell, T. R. and Larson, J. R. (1987). **People in Organization : An Introduction to Organizational Behaviour.** 3rd ed. New York : McGraw – Hill.
- Nahavandi, A and Malekzadeh, A R. (1999). **Organizational Behavior: The Person Organization Fit.** Indiana, U.S.A : Prentice–Hall. Boston : Houghton Mitchell.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการ กับประสิทธิผลในการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
The Relationship Between With Academic leadership and Effectiveness
Administration by Schools of Primary Educational Services Area Office
Services Area Office 3

สุรียา วงษ์ตา^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Suriya Wongta^{1*} and Nuttawut Supaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ (1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (2) ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากับครูวิชาการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รวมจำนวน 300 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง 169 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบง่ายตามตารางของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานวิชาการ การนิเทศในเชิงพัฒนา การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการมีคุณภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพของการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในทางบวกอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170409@up.ac.th



Abstract

The purpose of this research were (1) to study the investigate the school administrators' academic leadership schools of Chiangrai Primary Educational Services Area Office 3 (2) to study the effectiveness of academic administration organized by schools of Chiangrai Primary Educational Services Area Office 3. (3) to study the relationship between the Academic Leadership and Effectiveness Administration by schools of Chiangrai Primary Educational services Area Office 3. For data gathering, 169 respondents were randomly sampled groups by Krejcie & Morgan's table. These included 300 school administrators and teachers working for the schools of Chiangrai Primary Educational Services Area Office 3. A five rating scale-based questionnaire with its reliability of 0.96, and interviews on the educational specialist's ongoing strategies for devilmont of academic leadership were both carried out for data analysis. The data were systematically analyzed through percentage, mean, and standard deviation.

The findings indicated as follows (1) the level of Leadership of School Administrator and (2) the Academic Administrator Competencies of School are high level for both. And (3) the relationship between Leadership of School Administrator with Academic Administrator Competencies of of Chiangrai Primary Educational services Area Office 3 found that the positive correlation were statistically significant at the .01 level as high levels.

Keywords: The Relationship, academic leadership, effectiveness administration

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปัจจุบันส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบการศึกษาให้มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ทักษะ กระบวนการคิด วิเคราะห์ มุ่งสู่การติดต่อสัมพันธ์กันกับนานาประเทศ ซึ่งในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ประเทศไทยคงต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ทั้งยังเป็นโอกาสที่จะสร้างทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและมีระบบภูมิคุ้มกันทันต่อการเปลี่ยนแปลงโลก ตามหลัก “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าทันสมัยนั้น การพัฒนาประเทศต้องผลิตทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ การจะได้ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่ต้องการต้องอาศัยการศึกษาเพราะการศึกษาทำหน้าที่พัฒนาคนให้เป็นบุคคลคุณภาพ การจัดการศึกษามีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเมื่อพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติในหมวดที่ 1 บททั่วไป ความมุ่งหมายและหลักการ มาตรา 6 กล่าวถึงการศึกษาว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ถือเป็นปฏิรูปการศึกษาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องอาศัยกำลังคนเป็นปัจจัยสำคัญ ดังแนวคิดที่ปรากฏในวิสัยทัศน์ กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ว่า “หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคน ซึ่งเป็นกำลังของชาติ ให้เป็นมนุษย์ที่มีความสมดุลทั้งด้านร่างกาย ความรู้ คุณธรรม มีจิตสำนึกใน

ความเป็นพลเมืองไทยและเป็นพลโลก ยึดมั่นในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีความรู้และทักษะพื้นฐาน รวมทั้งเจตคติ ที่จำเป็นต่อการศึกษาต่อ การประกอบวิชาชีพและการศึกษาตลอดชีวิต โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บนพื้นฐานความเชื่อว่า ทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ เต็มตามศักยภาพ” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 หน้า 1) สถานศึกษาจึงมีความสำคัญเพราะเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่จัดการศึกษา โดยทั่วไปขอขยายความรับผิดชอบของสถานศึกษาในการบริหารและจัดการศึกษามี 4 ด้าน คือ 1. ด้านบริหารวิชาการ 2. ด้านบริหารงบประมาณ 3. ด้านบริหารบุคคลและ 4. ด้านบริหารงานทั่วไป แต่งานหลักที่เป็นเป้าหมายของการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยตรงนั้น คือ งานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจของการบริหารงานโรงเรียน ส่วนงานอื่นๆเป็นงานสนับสนุนให้งานวิชาการดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้งานวิชาการเป็นงานหลัก (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551 หน้า 33)การพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ พัฒนารอบด้านเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย สติปัญญา อารมณ์และสังคม เสริมสร้างให้เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกของการทำประโยชน์เพื่อสังคม สามารถจัดการตนเองได้และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้ใช้องค์ความรู้ ทักษะและเจตคติจากการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้แลประสบการณ์ของผู้เรียนมาปฏิบัติกิจกรรมเพื่อช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตและความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งจะส่งผลในการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ได้แก่ รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ ซื่อสัตย์สุจริต มีวินัย ใฝ่เรียน อยู่อย่างพอเพียง มุ่งมั่นในการทำงาน รักความเป็นไทยและมีจิตสาธารณะ เกิดทักษะการทำงานและอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในฐานะพลเมืองไทยและพลโลก

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานปฏิบัติงานด้านการสอนที่สำคัญในการพัฒนาให้พลเมืองมีคุณภาพและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ คือ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข แต่การจะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นต้องมีกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้นำหรือผู้บริหารจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้ ยุคปฏิรูปการศึกษาไทย จำเป็นต้องให้ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพจึงจะนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นบริหารมีอาชีพต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะ (ธีระ รุญเจริญ, 2555 หน้า 7) มาตรฐานการศึกษา ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การพิจารณาเพื่อการประเมินคุณภาพภายนอกในมาตรฐานด้านผู้บริหารมาตรฐานที่ 10 ตัวบ่งชี้ที่ 10.3 กำหนดว่าผู้บริหารต้องมีความสามารถในการบริหารงานวิชาการและเป็นผู้นำทางวิชาการ (สถาบันส่งเสริมการประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติ, 2555 หน้า 28) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินผู้บริหารไว้ 3 เกณฑ์ หนึ่งในนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการ ได้แก่ 1. วิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง 2. ความเป็นผู้นำในการริเริ่มการใช้นวัตกรรมเพื่อการเรียนการสอน 3. ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิรูปการเรียนรู้ 4. ศักยภาพในการพึ่งตนเองในการพัฒนางานวิชาการ และ 5. การแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ตลอดเวลา (ธีระ รุญเจริญ, 2555 หน้า 17)ผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหารสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ สมรรถนะ

ความสามารถ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดีที่มุ่งไปสู่การจัดการและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ธีระ รุญเจริญ. 2555 หน้า 7) ผู้นำที่บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมี ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากเป็นกระบวนการของกสนนำเพื่อเปลี่ยนแปลงจากสภาพเดิมที่ไม่สมบูรณ์ โดยมีภารกิจดังต่อไปนี้ 1.เป็นผู้กระตุ้นบุคคลให้ทำงานโดยทำให้มีภารกิจที่มากขึ้น มีจุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น มีความเชื่อมั่นในความสามารถที่จะบรรลุภารกิจพิเศษที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน 2. ผู้นำซึ่งจุดประกายให้ผู้ตามคล้อยตามให้บรรลุถึงความสนใจเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และ 3.เป็นบุคคลซึ่งมีความสามารถที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2554 หน้า 16-17) มุ่งความสำเร็จของงานมากกว่าลักษณะเฉพาะของผู้นำและมุ่งความสัมพันธ์กับสมาชิกกลุ่ม โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2558 หน้า 12) คุณภาพการศึกษายังไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร เด็กวัยเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในวิชาหลักของระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (O-net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 การทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (สทศ) ในรายวิชา 5 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสังคมศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าร้อยละ 50 ซึ่งจากผลการสอบในปีการศึกษา 2558 พบว่าคะแนนเฉลี่ยในทุกระดับชั้นของวิชาภาษาไทย วิทยาศาสตร์และสังคมศึกษาสูงขึ้นเล็กน้อยจากปีการศึกษา 2557 รายวิชาภาษาอังกฤษและคณิตศาสตร์ มีมาตรฐานความสามารถต่ำในเรื่องของการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ มีวิจารณ์ญาณ และความคิดสร้างสรรค์ สำหรับการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 2 ในวิชาคณิตศาสตร์และวิทยาศาสตร์ (Trends in International Mathematics and Science Study : TIMSS) ในปี 2557 พบว่าประเทศไทยมีคะแนนเฉลี่ยวิชาคณิตศาสตร์ 441 คะแนนและวิทยาศาสตร์ 471 คะแนน ตามลำดับซึ่งยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ยนานาชาติ ซึ่งเป็นการประเมินทุก 4 ปี รวมทั้งผลการประเมินจากองค์การความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Organization for Economic Cooperation & Development : OECD) ได้จัดทำโครงการประเมินผลนักเรียนนานาชาติ (The Programme for International Student Assessment) หรือ (PISA) โดยสำรวจความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ ซึ่งประเมินจากผู้ที่จบการศึกษาภาคบังคับหรือกลุ่มอายุ 15 ปี พบว่า คะแนนเฉลี่ยยังต่ำกว่าค่าเฉลี่ย OECD คืออยู่อันดับ 41 – 42 จาก 57 ประเทศ มีนักเรียนไทยถึงร้อยละ 47 คะแนนวิทยาศาสตร์ต่ำกว่าระดับมาตรฐาน นอกจากนี้การเปรียบเทียบการจัดการศึกษาในอาเซียน (Education in Asean) จากการจัดอันดับการศึกษาของ (World Economic Forum : WEF) ในปี 2014-2015 ซึ่งคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของไทยอันดับที่ 7 ของอาเซียน และคุณภาพของระบบอุดมศึกษา อยู่อันดับที่ 8 ซึ่งอยู่อันดับที่ต่ำกว่าลาวและกัมพูชา (The Global Competitiveness Report 2014 -2015, 2014 หน้า 13) คุณภาพการศึกษาปี 2561 ผลการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ป.6 มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมทุกกลุ่มสาระวิชา ขึ้นเป็นร้อยละ 41.14 (จากปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 37.93) โดยมีคะแนนวิชาภาษาไทย 54.61, วิทยาศาสตร์ 38.83 ภาษาอังกฤษ 35.47 และคณิตศาสตร์ 35.65 ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์ผลการสอบแยกเป็นกลุ่มโรงเรียนเฉพาะพื้นที่ ก็ยังพบว่าคะแนนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยในเกือบทุกกลุ่มสาระวิชา มีเพียงวิชาคณิตศาสตร์ของโรงเรียนในเกาะแก่งและโรงเรียนพื้นที่สูงเท่านั้น ที่มีคะแนนลดลงเล็กน้อยจากปีการศึกษา 2560 ส่วนโรงเรียนแข่งขันสูงซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยสูงอยู่แล้ว ในปีการศึกษา 2561 มีคะแนนเพิ่มสูงขึ้นเกินร้อยละ 50 ในหลายวิชา ได้แก่ วิชาภาษาไทย ร้อยละ 66.29 เพิ่มสูงขึ้นถึงร้อยละ 10, วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 55.26 และวิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 56.13 ส่วนวิชาวิทยาศาสตร์ก็เพิ่มสูงขึ้นเป็นร้อยละ 48.30 ผลการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ม.3 มีคะแนน

เฉลี่ยภาพรวมทุกกลุ่มสาระวิชา สูงขึ้นเป็นร้อยละ 37.71 (จากปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 34.48) โดยมีคะแนนวิชาภาษาไทย ร้อยละ 55.04, วิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 36.43, วิชาคณิตศาสตร์ 30.28 ตามลำดับ ถือว่าคะแนนแต่ละวิชามีความแตกต่างกันอยู่บ้างในแต่ละกลุ่มโรงเรียน แต่ส่วนใหญ่จะมีคะแนนสูงขึ้นในวิชาภาษาไทย วิชาคณิตศาสตร์ และวิชาวิทยาศาสตร์ มีเพียงคะแนนวิชาภาษาอังกฤษในภาพรวมที่ลดลงเล็กน้อย ซึ่งอาจจะมีผลมาจากการเลือกเรียนต่อสายอาชีพที่ไม่เน้นวิชานี้มากนัก ดังนั้น สพฐ. จึงเตรียมที่จะช่วยเติมเต็มในเรื่องของภาษา กับโรงเรียนกลุ่มที่ยังมีคะแนนไม่ถึงเป้าหมาย โดยเน้นการสื่อสารในการทำงานและการใช้ชีวิต ตลอดจนเรื่องวัฒนธรรมด้วย พร้อมถอดบทเรียนและวิเคราะห์ผลการสอบร่วมกับทุกกลุ่มโรงเรียน เพื่อหาแนวทางและพิจารณาในปัจจัยต่าง ๆ ที่จะนำจุดเด่นของโรงเรียนที่มีคะแนนสูงมาใช้กับโรงเรียนที่ต้องการพัฒนาผลการสอบ O-NET ของนักเรียนชั้น ม.6 มีคะแนนเฉลี่ยภาพรวมสูงขึ้นเกือบทุกกลุ่มสาระวิชา คิดเป็นร้อยละ 35.32 (จากปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 33.41) โดยมีคะแนนวิชาสังคม ร้อยละ 35.48, วิชาภาษาอังกฤษ ร้อยละ 31.15, วิชาคณิตศาสตร์ ร้อยละ 31.04 และวิชาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 30.75 ตามลำดับ ส่วนวิชาภาษาไทยพบว่าลดลงเล็กน้อย จาก 50.07 เป็น 48.16 ถือเป็นข้อสังเกตที่จะต้องวิเคราะห์ถึงสาเหตุและแรงจูงใจในการสอบของนักเรียนต่อไป โดยเบื้องต้นคาดว่านักเรียน ม.6 อาจทุ่มเทให้กับวิชาคณิตศาสตร์และสังคมเพื่อการสอบเข้าเรียนต่อในระดับอุดมศึกษามาก จึงทำให้คะแนนในส่วนนี้ลดลง (กระทรวงศึกษาธิการ. 2560 หน้า 33)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลในงานวิชาการของโรงเรียนมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อผลิตผลการศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ภาวะผู้นำทางวิชาการ

1. ด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา
2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร
3. ด้านการพัฒนางานวิชาการ
4. ด้านการนิเทศภายใน
5. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน
6. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ
7. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้
8. ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการ



ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการในกระทรวงศึกษาธิการ แบ่งเป็น 17 งาน ดังต่อไปนี้

1. งานการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. งานการวางแผนงานด้านวิชาการ
3. งานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. งานการพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. งานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. งานการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. งานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา
8. งานการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. งานการนิเทศการศึกษา
10. งานการแนะแนว
11. งานการพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. งานการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. งานการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
14. งานการส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. งานการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. งานการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. งานการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย โดยมีขั้นตอนของการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนและครูวิชาการในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 150 โรงเรียน เป็นผู้บริหารกับครูวิชาการในโรงเรียนรวมทั้งสิ้น 300 คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง 169 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบเครซี่และเมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ให้สำหรับผู้บริหารและครูวิชาการแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ปรับปรุงจาก (เกตุผกา มานะกิจ, 2554 หน้า 158-172)

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 8 ด้านได้แก่ 1. ด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. ด้านการพัฒนาหลักสูตร 3. ด้านการพัฒนางานวิชาการ 4. ด้านการนิเทศภายใน 5. ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน 6. ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 7. ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ 8. ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดี

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับพอใช้

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับปรับปรุง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 17 งาน ตามขอบข่ายงานด้านวิชาการของสถานศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2550 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับดีมาก

ระดับ 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับดี

ระดับ 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับพอใช้

ระดับ 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปรับปรุง

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้มีลำดับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพปัญหาการบริหารวิชาการ

2. กำหนดกรอบแนวคิดและขอบข่ายในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์ โดยแบบสอบถามสภาพ

และปัญหาการบริหารวิชาการ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

4. เสนอเครื่องมือต่อประธานเพื่อตรวจสอบและนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับปรุงแก้ไข

5. หาความตรงเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบ หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (Revinelli and Hambleton, 1977 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2559 หน้า 129 – 130) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.0

6. ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือ

7. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ภัทรพร เกษสังข์, 2559 : 138 – 139) เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการ เท่ากับและค่าความเที่ยงของแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการ เท่ากับ .96

8. แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในการดำเนินการวิจัย
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างและให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์ และบางส่วนผู้วิจัยขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตัวเองหรือส่งทาง Google Form
3. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์และจำนวนของแบบสอบถามทุกชุดภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถาม และประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานจากแบบสอบถามที่ได้คัดเลือกแล้ว โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) และแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ยูทท โถยวรรณ, 2555 หน้า 199) ดังนี้

0.80 – 1.00 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

0.60 – 0.79 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง

0.40 – 0.59 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันปานกลาง

0.20 – 0.39 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อย

0.00 – 0.19 หมายถึง มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก

ผลการศึกษา

การวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 169 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_1) ด้านการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการวางแผนงานวิชาการสูงสุด ($r=.44$) และ งานการนิเทศการศึกษา พื้นฐานต่ำสุด ($r=.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_2) ด้านการพัฒนาหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาสูงสุด ($r=.48$) และ งานการวางแผนงานด้านวิชาการ พื้นฐานต่ำสุด ($r=.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_3) ด้านการพัฒนางานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อันดับสูงสุด ($r=.70$) และ งานการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พื้นฐานต่ำสุด ($r=.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_4) ด้านการพัฒนางานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้อันดับสูงสุด ($r=.70$) และงานการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน พื้นฐานต่ำสุด ($r=.30$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_5) ด้านการส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนสูงสุด ($r=.465$) และ งานการพัฒนาระบบการเรียนรู้อันดับสูงสุด ($r=.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X_6) ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ($r=.46$) และ งานการวางแผนงานด้านวิชาการ พื้นฐานต่ำสุด ($r=.19$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัย

ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X7) ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการพัฒนา ระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานงานการพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การศึกษา ($r=.80$) และ งานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาพื้นฐานต่ำสุด ($r=.27$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ (X8) ด้าน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับงานการบริหารวิชาการของสถานศึกษาคือ งานการพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่ง เรียนรู้ ($r=.46$) และ งานการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา พื้นฐานต่ำสุด ($r=.19$) อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษาประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และแนวทาง ในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ กลุ่มประชากรที่ใช้ในครั้งนี้ จำนวน 300 คน ได้แก่

ผู้บริหารกับครูวิชาการของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่าง 169 คน ตามตารางของเครชีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการใช้แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผลการวิจัยอภิปราย ผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 3.95

2. ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ใน ระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 4.0

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและ ประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาในแต่ละ องค์ประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

อภิปรายผล

จากการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านทั้งนี้เพราะมีการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาหลักสูตร

การพัฒนางานวิชาการ การนิเทศภายใน การส่งเสริมการวิจัยในชั้นเรียน การส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ การจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนางานวิชาการ สอดคล้องกับ พิสิษฐ์แมนเขียน (2555) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านการเรียนการสอนของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนการสอนโดยรวมครูในโรงเรียนประถมศึกษา คือ ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน การพัฒนาการจัดการเรียนการสอน เช่น การพัฒนาสมรรถภาพการสอนของครู จะทำให้กระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ ประพันธ์ ใจชาญสุขกิจ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถภาพการสอนของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 1-2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) สมรรถภาพการสอนของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การพัฒนาความสัมพันธ์ชุมชน สอดคล้องกับ ดร.ดิเกซ (Rodriguez, 1997 p 4237 -A) ได้ศึกษา พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการและวัฒนธรรมองค์การตามการรับรู้ของผู้บริหารในรัฐนิงยอร์ด ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการจะทำให้ผู้ร่วมงานและชุมชนมีความผูกพันกับสถาบันและกิจกรรมความรู้ทางวิชาการ

2. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการรายงานผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษาช่วงปลายปีต่อหน่วยงานต้นสังกัด เป็นระเบียบข้อบังคับที่ชัดเจนที่สถานศึกษาต้องนำไปปฏิบัติตามระยะเวลาที่กำหนดส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่อาจละเลย สอดคล้องกับ กมล ภูประเสริฐ (2554 หน้า 13) กล่าวถึง ลักษณะของการบริหารการประเมินผลต้องมีประสิทธิภาพการเรียนที่มีประสิทธิภาพที่ดี ประสิทธิภาพด้านการประกันคุณภาพการศึกษา พบว่าดีมาก แสดงให้เห็นถึงคุณภาพการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ต้องมีวิสัยทัศน์ ทำงานเป็นระบบ สอดคล้องกับบลูมและกรีนฟิลด์ (Blumberg & Greenfield, 1980 p 176) ได้ศึกษาผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ โดยวิจัยเชิงคุณภาพพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถบริหารโรงเรียนได้ประสบผลสำเร็จนั้น ล้วนมีคุณลักษณะที่เหมือนกัน คือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสุปะณีญ์ สุนย์ตะคุ (2558) ได้ศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 การวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์และด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

ในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทุกด้านและทุกรายข้ออย่างมีนัยสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ 0.05 พร้อมกันนี้ยังสอดคล้องกับ บรูซซี (Buzzi, 1991 p 3167 – A) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของโรงเรียนกับการเลือกมิติตามความเป็นผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารโรงเรียนในรัฐคอนเนตทิคัต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและเป็นตัวทำนายความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยภาวะผู้นำวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้สรุปและอภิปรายมานั้น ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นข้อมูลให้กับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 สำหรับใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลในการจัดทำแนวทางเพื่อพัฒนางานวิชาการของสถานศึกษาในสังกัดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการให้ได้รับการยกย่อง เชิดชูให้ผลตอบแทนเป็นรางวัลสูงใจและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จะนำไปใช้เป็นข้อมูลกำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่และวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำวิชาของผู้บริหารในสังกัดต่อไป

2. ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ควรประสานงานเรื่องการพัฒนาสถานศึกษาให้ได้รับการพัฒนางานวิชาการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะงานด้านวัดผล ประเมินผลการศึกษา ที่ต้องบริหารให้เป็นแนวเดียวกันทั้งหมดในระดับเขตพื้นที่ งานงบประมาณ พัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการให้เพียงพอ จัดสรรเทคโนโลยีทางการศึกษา และประสานงานกลุ่มกลุ่มองค์กรภายนอกเพื่อระดมทรัพยากรมาพัฒนางานด้านวิชาการในเขตพื้นที่

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการและประสิทธิผลการบริหารวิชาการโรงเรียนในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพื่อให้เกิดประโยชน์และเป็นแนวทางในการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารวิชาการเชิงคุณภาพ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านการนิเทศในเชิงพัฒนา อาจวิจัยเพื่อหาสาเหตุและหาแนวทางพัฒนาการนิเทศภายในโรงเรียน

3. ควรมีการศึกษาปัญหาและแนวทางของการปฏิบัติการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร.ณัฐวุฒิ สัทโส ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.สุนทร คล้ายอำ ตำแหน่ง รองคณบดีวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.คำนึ่ง ทองเกตุ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย และ นายศิริพงษ์ ลิ้มพรเสมานนท์ ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนเทศบาล 7 เชียงราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กมล ภูประเสริฐ. (2545). การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์ พับบลิเคชั่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ข้าวฟ่าง.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2555). พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุวีริยาสาส์นจำกัด.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2558). “ภาวะผู้นำ” ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ สู่วิธีการเป็นผู้นำที่

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็น
ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Relationship Between Principal's Instructional Leadership and
Professional Learning Community for The School Located in High Area,
ChiangRai Primary Education Service Area Office 3

สิริพรรณ ชูสกุล^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Siriphan Choosakul^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการ
เรียนรู้ทางวิชาชีพ ของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้มี
วัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง 2) เพื่อศึกษา
การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทาง
วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบนพื้นที่สูง งานวิจัยนี้ศึกษาจากกลุ่ม
ตัวอย่าง ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 217 คน ได้แก่ ครู จำนวน 174 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 43 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับและมีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98 สถิติ
ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้
วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย
ภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170397@up.ac.th

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of principal's instructional leadership of school administrator in school located in high area 2) study the level of professional learning community of school administrator in school located in high area 3) analyze the relationship between principal's instructional leadership of school administrator and professional learning community of school administrator in school located in high area. A sample was selected from 217 people include 174 teachers and 43 education personnel in school located in high area Chiangrai Primary Educational Service Area Office 3. The study instrument was questionnaires with 5 rating scale and a reliability of 0.98. The statistical treatment used frequencies, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The results of the study were as follow:

1. The principal's instructional leadership of school administrator in school located in high area reveals that the overall aspects were at the "high" level.
2. The professional learning community of school administrator in school located in high area reveals that the overall aspects were at the "high" level.
3. the relationship between principal's instructional leadership of school administrator and professional learning community of school administrator in school located in high area reveals that the overall aspects were high positive correlation and statistically significant at 0.01 level.

Keywords: Instructional leadership, Professional Learning Community

บทนำ

การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง พฤติกรรม การกระทำที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความสามารถในการบริหารกิจกรรมของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุง พัฒนา และส่งเสริม วิชาการให้ได้ผลดียิ่งขึ้น พฤติกรรมดังกล่าวของผู้บริหาร จะก่อให้เกิดสภาพที่เอื้อต่อการทำงานของครู ช่วยให้ คุณภาพการสอนของครูดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพนักเรียนในที่สุด มาตรฐานและคุณภาพของการบริหารสถานศึกษาและพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากการดำเนินงานวิชาการเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนถือได้ว่าเป็นหัวใจของ สถานศึกษา การที่จะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพต้องอาศัย กระบวนการบริหารงานวิชาการให้บรรลุเป้าหมายตามที่ กำหนด จะเห็นได้อย่างชัดเจนว่า มาตรฐานคุณภาพ การศึกษาจะปรากฏเด่นชัด เมื่อการบริหารงานวิชาการ ประสบผลสำเร็จ การบริหารงานวิชาการจึงนับว่ามีความสำคัญสูงสุด ต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ การบริหารงานในโรงเรียน (จุฑามาศ อินนามเพ็ง, 2552, หน้า 56)

ปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายในการปฏิรูประบบการพัฒนาครู เพื่อตอบสนองต่อการ พัฒนา ทรัพยากรบุคคลอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560–2579) เป็นประเทศพัฒนาแล้ว โดยกำหนดมาตรฐานในการประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ 3 ด้าน 13 ตัวชี้วัด โดยด้านที่ 3 เกี่ยวกับด้านการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ เป็นกระบวนการพัฒนาสมรรถนะและวิชาชีพ

ครู โดยมีแผนการพัฒนาตนเอง และดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผนอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานความต้องการจำเป็น องค์ความรู้ใหม่ นโยบาย แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานการศึกษาหรือส่วนราชการต้นสังกัด มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในระดับสถานศึกษา หรือระดับเครือข่าย หรือระดับชาติ และแสดงบทบาทในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ด้วยความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรที่มีวิสัยทัศน์ คุณค่า เป้าหมายและภารกิจร่วมกัน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างนวัตกรรมจากการเข้าร่วมในชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในการดำเนินการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของสถานศึกษา ซึ่งการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกขององค์กร นำทาง และทำให้ กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารรวมทั้งครู จึงมีส่วนสำคัญยิ่งที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน แต่ยังไม่มีการศึกษาผลการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่เป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามมีผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ช่วยทำให้ครูมีการพัฒนาวิชาชีพ โดยนำความรู้ ความสามารถและทักษะ ที่ได้จากการพัฒนาวิชาชีพมาพัฒนาวัฒนธรรมการจัดการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ผลการวิจัยดังกล่าว ชีระ ฤญเจริญ (2549ก, หน้า 51) ยังได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำทางวิชาการอย่างแท้จริง การศึกษาจึงจะก้าวหน้า และสถาบันพัฒนาความก้าวหน้า (2553, หน้า 187) กล่าวว่า การขับเคลื่อนงานการศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปรอบที่ 2 ให้ไปสู่ความสำเร็จที่เป็นรูปธรรมนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และจิตอาสา มีความพร้อมที่จะนำการศึกษาสู่การเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุดและเป็นการสร้างพลังความร่วมมือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้นและเป็นไปตามความมุ่งหมายและหลักการ ของ พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติด้วย

ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้เล็งเห็นนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 ที่กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ซึ่งเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตั้งแต่ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จนกระทั่งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งเป็นองค์การการเรียนรู้ในสถานศึกษา ที่จะต้องมีการพัฒนางานของตนเอง พัฒนางานด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งขององค์กร จะต้องอาศัยความเข้าใจเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา และมีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัด การศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นประโยชน์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่อไป

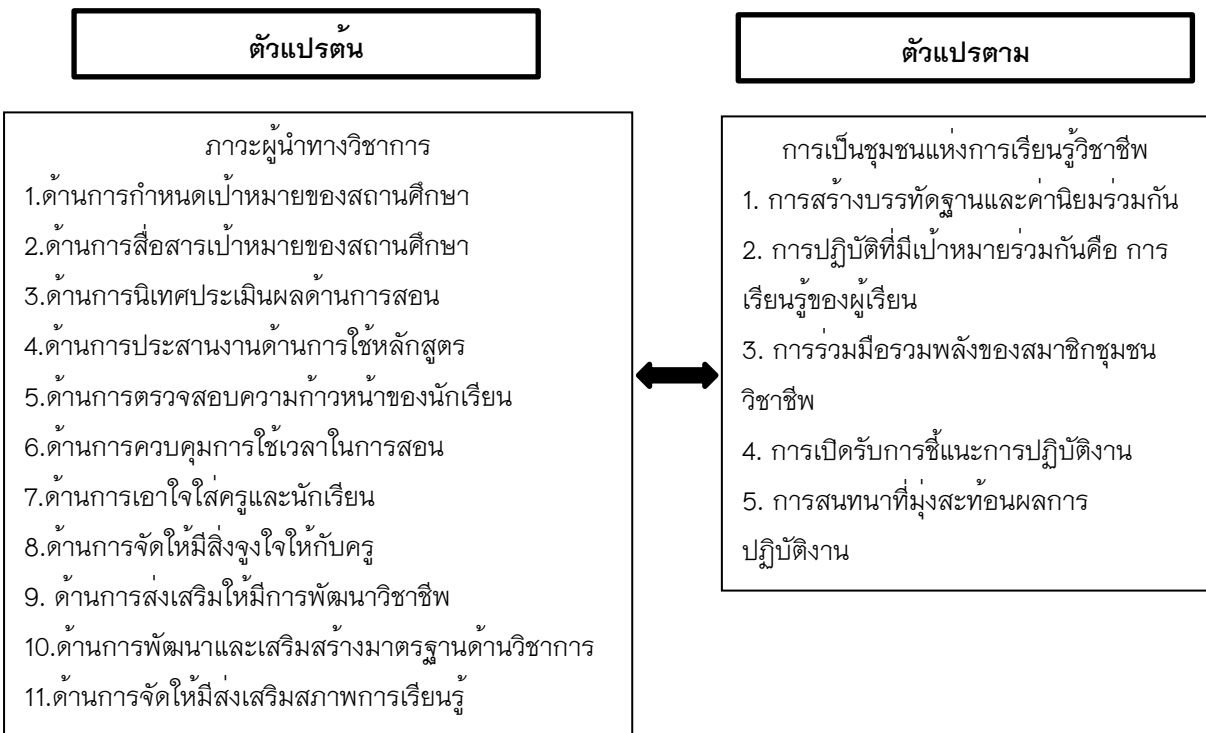
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 508 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 31 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 217 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie & Morgan (Krejcie, R.V., Morgan, D.W., 1970, pp.607-610) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 48 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 28 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล และถึงผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. นำข้อมูลที่ได้อามาแปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน และ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการตามลำดับ

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการร่วมมือร่วมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ ด้านการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงาน และด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเรียงด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร และ ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ

1.1 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาโดยให้บุคลากรในโรงเรียนมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ผู้บริหารพัฒนาเป้าหมายของสถานศึกษาเพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านวิชาการของสถานศึกษาในทุกๆระดับ และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผล

การเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประชุมชี้แจงเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียนให้ครู นักเรียน และผู้เกี่ยวข้องทราบ รองลงมา คือ ผู้บริหารพบปะครูอย่างไม่เป็นทางการให้ครูทราบแนวปฏิบัติ หรือเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาและผู้บริหารจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของครูในการพัฒนาเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดทำโปสเตอร์หรือป้ายประกาศที่แสดงให้เห็นถึงการให้ความสำคัญแก่งานด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.3 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการนิเทศและประเมินผลด้านการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษา และผู้บริหารมีการจัดบันทึกการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารมีการเยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การสนับสนุนด้านการสอน

1.4 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดตัวบุคคลในการประสานงานด้านการใช้หลักสูตรไว้อย่างชัดเจน) รองลงมา คือ ผู้บริหารกำกับดูแลการสร้างแบบทดสอบวัดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้ตรงตามผลการเรียนรู้ที่คาดหวังแต่ละสาระการเรียนรู้ และผู้บริหารใช้ข้อมูลด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนประกอบการตัดสินใจในการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดหมายหลักสูตร

1.5 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูงด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการสำรวจผลสัมฤทธิ์ของนักเรียนเพื่อกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารพบครูเป็นรายบุคคลเพื่อปรึกษาเกี่ยวกับความก้าวหน้าด้านการเรียนของนักเรียน และผู้บริหารมีการประเมินหลักสูตรเพื่อวางแผนพัฒนาผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารใช้ผลจากการทดสอบเพื่อจัดโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม

1.6 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รองลงมา คือ ผู้บริหารตรวจเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อดูว่าครูได้ใช้เวลาในการสอนที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียนอย่างเต็มที่ และผู้บริหารกำหนดแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้เครื่องเสียง หรือการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่อาจเป็นการรบกวนหรือขัดจังหวะในขณะที่มีการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารควบคุม ดูแลเกี่ยวกับการสอนแทนเมื่อครูประจำชั้น/ประจำวิชา ไม่มาทำการสอน

1.7 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารจัดครูสอนแทนหรือให้ช่วยดูแลชั้นเรียน ในกรณีที่ครูประจำชั้น/ประจำวิชาไม่มาทำการสอน รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสอบซ่อมเสริมหรือจัดกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารเยี่ยมชั้นเรียนเพื่อจะได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับครูและนักเรียนเกี่ยวกับสิ่งที่ปัญหาต่างๆ

1.8 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครูในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูได้ใช้ความสามารถและทักษะของตนได้อย่างเต็มศักยภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารยกย่องเชิดชูเกียรติคุณของครูที่ปฏิบัติงานดีเด่นด้วยวิธีการต่างๆ และผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารตอบแทนครูที่มีความสามารถพิเศษ ด้วยการให้ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.9 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูงด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารแจ้งข่าวสารหรือเผยแพร่บทความที่เป็นประโยชน์ในการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพให้ครูได้ทราบอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนครูเข้ารับการอบรมทางวิชาการที่สอดคล้องเป้าหมายของสถานศึกษาและผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูนำทักษะต่างๆ ที่ได้จากการฝึกอบรมมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อยู่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดให้มีการฝึกใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อช่วยให้นักเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ในการเรียน

1.10 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับ รองลงมา คือ ผู้บริหารประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทางด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน

1.11 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้บริหารให้แรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน และผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียน ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านวิชาการดีเด่น โดยการมอบประกาศเกียรติคุณ

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ การปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการร่วมมือหรือพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน

2.1 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีกระบวนการร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อสร้างเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ รองลงมา คือ สถานศึกษาของท่านกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆที่จะจัดทำขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา และสถานศึกษาของท่านกำหนดเป้าหมายร่วมกันในองค์กร เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีค่านิยมร่วมกัน เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพแต่ละคน

2.2 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการปฏิบัติที่มีเป้าหมายร่วมกันคือ การเรียนรู้ของผู้เรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารและครูร่วมกันวางแผนการทำงานในด้านการจัดรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลายของผู้เรียน) รองลงมา คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นในการเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน และผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาและข้อบกพร่องในการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ความประพฤติ ผลการเรียนรู้ทักษะการเรียนรู้และทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม เป็นต้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ครูมีวิธีการจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการความถนัดและศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน

2.3 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการร่วมมือรวมพลังของสมาชิกชุมชนวิชาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผู้บริหารยกย่อง เมื่อครูมีผลงานการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน)และผู้บริหารจัดหาสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อเอื้อให้ครูได้ใช้นวัตกรรมในการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูพัฒนาและประยุกต์ใช้นวัตกรรมในการเรียน

2.4 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการเปิดรับการชี้แนะการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีการวางแผนการปฏิบัติงานของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจร่วมกัน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูนำเสนอความคิดเห็นและวิธีการปฏิบัติงานอย่างอิสระ) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารนำความคิดเห็นของครูมาใช้ในการตัดสินใจการวางแผนปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาผู้เรียน

2.5 การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง ด้านการสนทนาที่มุ่งสะท้อนผลการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือสถานศึกษาของท่านสนับสนุนให้ครูและผู้เรียนร่วมกันจัดกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ทางวิชาการ รองลงมา คือ ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้แสดงความคิดเห็นและให้ข้อมูลย้อนกลับซึ่งกันและกัน และครูสร้างความน่าเชื่อถือและความเชื่อใจให้แก่ผู้เรียนตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ สถานศึกษาของท่านเปิดโอกาสให้ครูได้มีการนิเทศการเรียนการสอนระหว่างเพื่อนครู

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมบรรยากาศด้านการเรียนรู้ของนักเรียนให้เป็นแรงเสริมเป็นรางวัลแก่นักเรียน ยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีผลงานทางด้านทักษะวิชาการวิชาการดีเด่น และนักเรียนที่นำชื่อเสียงมาสู่โรงเรียนโดยการมอบประกาศเกียรติคุณสนับสนุน และเปิดโอกาสให้นักเรียนไปแข่งทักษะด้านวิชาการมีการจัดนิทรรศการแสดงผลงานดีเด่นของนักเรียนตามโอกาสต่างๆเสมอ และประชาสัมพันธ์ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบถึงพัฒนาการด้านการเรียนของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ (McEwan, 2003, p. 6) ได้นิยามความหมายของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ คือภาวะผู้นำที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อกระบวนการเรียนการสอน ประกอบด้วยครูผู้สอน นักเรียนและหลักสูตร มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์ (2551, หน้า 75) ได้ศึกษาความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดเทศบาลนครยะลา ตามขอบข่ายงานวิชาการ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานพัฒนาหลักสูตร งานพัฒนากระบวนการเรียนรู้ งานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ งานนิเทศการศึกษา งานพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถานศึกษา พบว่า ระดับความเป็นผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัดเทศบาลนครยะลา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบรายด้านพบว่า งานด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้และงานพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาพิทยา จันทร์วงษ์ และนันทรัตน์ เจริญกุล (2558, หน้า 92) ได้ทำการวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยการสัมภาษณ์ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 20 คน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงวิชาการ จากความเห็นชอบของผู้ทรงคุณวุฒิ มี 3 องค์ประกอบ 15 พฤติกรรม ดังนี้ 1) การกำหนดพันธกิจของโรงเรียนมี 2 พฤติกรรม 2) การจัดการด้านหลักสูตรและการเรียนการสอน มี 5 พฤติกรรม และ 3) คุณลักษณะความเป็นผู้นำทางวิชาการและการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน มี 8 พฤติกรรม ผลการปฏิบัติจริงตามองค์ประกอบตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ทุกองค์ประกอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติจริงตามองค์ประกอบ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบ องค์ประกอบที่ 1 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยไม่แตกต่างกัน แต่องค์ประกอบที่ 2 และ 3 โดยรวม มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา เฟื่องฟู (2558, หน้า 47-63) พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของผู้บริหารโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดย ผลการวิจัย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่ผลปรากฏเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาลดช่องว่างระหว่างครูผู้สอนและผู้เรียน ครูต้องสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจให้นักเรียน มีความรู้และตนเองพัฒนางานและสร้างสถานศึกษาให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ วิจารย์ พานิช (2556, หน้า 135-136) ได้ให้ความเห็นว่า การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ครูเพื่อศิษย์ ครูอาจเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มสาระของตนเองในโรงเรียน หรือเรียนรู้กับเพื่อนครูต่างโรงเรียนก็ได้ โดยการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้หรือจับคู่บัดดี้ เพื่อให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และผู้บริหารโรงเรียน ต้องมีใจจดจ่ออยู่ที่ Learning Outcome โดย

หาทางส่งเสริมการวัด Learning Outcome เป็นระยะๆ สร้างเป้าหมายขึ้นชม หรือเฉลิมฉลองเมื่อโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายในแต่ละระยะ และส่งเสริมสนับสนุน รวมทั้งแสวงหาทรัพยากรในพื้นที่เพื่อให้เกิดการสร้าง PLC ประสบผลสำเร็จ ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรอर्टี ชาวคำเซตต์ (2561, หน้า 62) ได้ศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชิงรายวิชาเหนือ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) แนวทางการดำเนินงานการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ (PLC) ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชิงรายวิชาเหนือ ดังนี้ 2.1) ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ควรมุ่งเน้นการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกันและสนับสนุนให้มีกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะครู 2.2) ด้านการแลกเปลี่ยนการปฏิบัติงานระหว่างบุคคล โรงเรียนควรจัดบรรยากาศทรัพยากรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รวมทั้งสนับสนุนและกระตุ้นให้ครูมีการเรียนรู้ร่วมกันในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ 2.3) ด้านการสนับสนุนและการมีภาวะผู้นำร่วมกัน การเรียนรู้จากการจัดกิจกรรมเป็นส่วนสำคัญที่สุด การเรียนรู้จะต้องเกิดขึ้นในชุมชนแห่งการเรียนรู้เชิงวิชาชีพครู ทำให้ครูได้มีส่วนร่วมและมีภาวะผู้นำร่วมกัน และอุทิศตนในชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 2.4) ด้านที่ร่วมแรงร่วมใจ ชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพ ครูเป็นแรงจูงใจให้เกิดการพัฒนาตนเอง อุทิศตนในการทำงาน และทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเป็นทีมพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภรณ์ เอมเอี่ยม (2552, หน้า 72) ที่พัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบการสร้างที่ร่วมแรงร่วมใจในสถานศึกษามีความเหมาะสมในระดับมาก นอกจากนี้รูปแบบสร้างขึ้นจากหลักการและแนวคิดพื้นฐานการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์รูปแบบของนักวิชาการหลายท่าน มีองค์ประกอบสอดคล้องกัน 5 องค์ประกอบ คือ การมีบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน การวางเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน การร่วมมือร่วมพลัง การชี้แนะการปฏิบัติ และการสะท้อนผลการปฏิบัติ พร้อมนี้ได้้นำแนวคิดที่ได้จากการศึกษาดูงานโรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา ที่เป็นโรงเรียนแบบอย่างมาเป็นกรอบในการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้ เป็นผลให้รูปแบบที่กำหนดขึ้นมีประโยชน์ มีความเป็นรูปธรรมและสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา เฟื่องฟู (2558, หน้า 47-63) พบว่าระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทุกค่า โดยภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง และคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ กับ ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกัน ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้เพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการ เพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับหรือช่วงชั้น ประกาศเกณฑ์ต่างๆ ทั้งด้านวิชาการให้นักเรียน ครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ และการมีส่วนร่วมในการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยมร่วมกันเกี่ยวกับด้านการสอนของครูและการเรียนรู้ของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนได้สถานศึกษามีคุณภาพ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สารัตน์ พวงเงิน และอาคม มหาผาติ (2551, หน้า 16-17) กล่าวถึงภาวะผู้นำทางวิชาการไว้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง การแสดงบทบาทในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการนำการสั่งการบริหารงานบุคคลในการปฏิบัติงานสถานศึกษาในการปรับปรุงและการจัดกิจกรรมทางวิชาการ โดยแบ่งเป็น ด้าน คือ 1) การบริหารจัดการโรงเรียน 2) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การบริหารตนเอง ทีมงาน และชุมชน และแนวคิดของ Kruse, Louis & Bryk

(1995) ไตกลาวถึงองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ว่าโรงเรียนชุมชนแห่งการเรียนรู้มืออาชีพ จะมี 5 ลักษณะหลักรวมกัน ได้แก่ 1)บรรทัดฐาน และค่านิยมรวมกัน 2) การสะท้อนผลการปฏิบัติ 3) การชี้แนะการปฏิบัติ 4) การมุ่งเป้าหมายร่วมกันสู่การเรียนรู้ของนักเรียน และ 5) การทำงานร่วมกัน ซึ่งผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิเชษฐ เกษวงษ์ (2556, หน้า 66-67) การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การดำเนินการวิจัยมี 3 ขั้นตอน คือ 1) สร้างแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความตรงตามหลักวิชาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง 2) ศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารการศึกษา 12 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเหมาะสมของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ และ 3) ศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา ศึกษาจากประชากรที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 จำนวน 67 คน เครื่องมือเป็นแบบสอบถามความเป็นไปได้ของแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 2 ประกอบด้วย 1) การสร้างจุดเริ่มแห่งความร่วมมือร่วมใจ เช่น ส่งเสริมให้ครูมีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดให้ครูมีโอกาสเสวนาใคร่ครวญระหว่างกัน เช่น นำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุย แลกเปลี่ยนระหว่างกัน 3) การส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มเพื่อมุ่งเน้นที่การเรียนรู้ของนักเรียน เช่น ส่งเสริมให้มีการใช้วิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย 4) การส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม เช่น กำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และ 5) การสนับสนุนให้มีการร่วมมือกันในการทำงาน เช่น ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อแก้ปัญหาร่วมกันของครู โดยแนวทาง 5 ด้าน มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ทุกรายการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณา เฟื่องฟู (2558, หน้า 47-63) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานวิชาการ ผู้บริหารควรจัดตั้งคณะทำงานด้านวิชาการเพื่อจัดทำและพัฒนาเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียน
2. ด้านการสร้างบรรทัดฐานและค่านิยม ผู้บริหารควรสร้างค่านิยมร่วมกัน เน้นการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญตามศักยภาพของแต่ละคน และสร้างเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาผู้เรียนให้ได้มาตรฐานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากท่าน ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาและคณะกรรมการทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณา ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษาและเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี และนายสุสันต์ สอนนวล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพญาไพร ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามจนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ เอ็มเอี่ยม. (2552) การพัฒนารูปแบบการสร้างทีมงานครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จุฑามาศ อินนามเพ็ง. (2552) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ธีระ รุญเจริญ. (2549ก.) ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา สภาพปัญหา ความจำเป็นและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : ขาวฟ้า.
- พิเชษฐ เกษวงษ์. (2556). การนำเสนอแนวทางการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พระมหาพิทยา จันทรวงษ์ และ นันทรัตน์ เจริญกุล. (2558). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- วรรณณา เพ็ญฟู. (2558, ก.ค.-ธ.ค.). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็น
องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.
วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม (e-JODIL). 5(2);47-63. สืบค้นเมื่อวันที่ 3
สิงหาคม 2562, จาก http://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/11_4_504.pdf
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ตถาตาพับบลิเคชั่น.
- สารัตน์ พวงเงิน และ อาคม มหามาตย์. (2551). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลกเขต 2**. วชิยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- สุรพงศ์ สุทธิศักดิ์ดา. (2551). **ความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู สังกัด
เทศบาลนครยะลา**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- McEwan, E. K. (1998). **Seven Steps to Effective Instructional Leadership**. California :Library of congress.



ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

Relationship Between Organizational Health And Organizational Effectiveness
of School Under Chiangmai Primary Educational Service Area Office 3

กัมปนาท อินทะนิน^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Kampanat Intanin^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา ประสิทธิภาพของสถานศึกษา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 338 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัย พบว่า

1. สุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา

Abstract

This Study aims to study the organizational health of school. The organizational effectiveness of school education and to study the relationship between organizational health and organizational effectiveness of school under Chiangmai primary educational service area office 3, elementary samples include administrators teachers and educational personnel in Chiangmai primary educational service area office 3, the number of people 338

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kampanat4383@gmail.com



instruments used for the IOC questionnaire were between 0.67 and 1.00 as reliability .97. Statistics used in the analysis of data consists of Mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

1. The organizational health of school under Chiangmai primary educational service area office 3 images included on many levels.

2. The organizational effectiveness of school under Chiangmai primary educational service area office 3 images included on many levels.

3. Relationship between organizational health and organizational effectiveness of school under Chiangmai primary educational service area office 3 the statistical significance level .01 by there is a high level of positive relationship.

Keywords: Organizational Health, Organizational Effectiveness of School

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทำให้การบริหารจัดการด้านการศึกษาต้องปรับตัว เป็นความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ของเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals : SDGs 2030) ความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับโครงสร้างประชากรที่ส่งผลให้ประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัย การติดกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางทัศนคติความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม และพฤติกรรมของประชากรที่ปรับเปลี่ยนไปตามกระแสโลกาภิวัตน์การเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศที่ส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลายและเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็ว รวมทั้งระบบการศึกษาที่มีปัญหาคุณภาพของคนไทยทุกช่วงวัย ปัญหาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับ จุดอ่อนของระบบการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรด้านวิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยีและการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่ยังไม่เหมาะสม มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม ขาดวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 17)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย โดยยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับการศึกษา คือ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม เป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 อนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 163)

กระทรวงศึกษาธิการ โดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา ได้จัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 ที่สอดคล้องยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อวางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ด้านการศึกษาในฐานะกลไกหลักในการพัฒนาประเทศมาโดยตลอด เพื่อพัฒนาคนไทยทุกช่วงวัยให้มีความเจริญก้าวหน้าทุกด้าน เป็นต้นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการพัฒนาทักษะ คุณลักษณะและสมรรถนะในการประกอบสัมมาชีพ การดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขอันจะนำไปสู่เสถียรภาพ และความมั่นคงของสังคมและประเทศชาติที่ต้องพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าทัดเทียมนานาประเทศในเวทีโลกท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 โดยการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพให้เกิดผลต่อผู้เรียน (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579, 2560, หน้า 19)

สุขภาพองค์การก็เปรียบเสมือนร่างกายมนุษย์ ถ้าร่างกายแข็งแรงแล้วจะทำให้คุณภาพชีวิตที่ดี การปฏิบัติหน้าที่ย่อมส่งผลดีตามไปด้วย องค์การก็เช่นเดียวกัน หากมีสุขภาพที่ดีแล้วองค์การนั้นก็ย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานดีตามไปด้วย สถานศึกษาถือเป็นองค์การทางการศึกษา เพราะฉะนั้นสุขภาพองค์การก็คือสุขภาพของสถานศึกษา การที่สถานศึกษาตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ย่อมหมายถึงการดำเนินงานขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด แต่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดังกล่าวอาจมีมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ องค์การต้องมุ่งหาวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ที่จะทำให้องค์การสามารถดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับกระแสโลกปัจจุบัน ที่ตอบสนององการกระทำตามหน้าที่ของระบบสังคม การบูรณาการและการรักษาระเบียบแบบแผนขององค์การ ให้พร้อมที่จะคงอยู่ตามสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ในระบบสังคมได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การให้มีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง จึงจะถือได้ว่าเป็นองค์การที่มีสุขภาพดีสมบูรณ์ โดยสิ่งบ่งชี้ให้เห็นว่าองค์การนั้นมีการบริหารงานที่ดี คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถานศึกษาที่มีสุขภาพดีเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งของความสำเร็จขององค์การที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามภารกิจและความรับผิดชอบ มีศักยภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาได้

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นส่วนราชการภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลสนับสนุน ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อให้บริการทางการศึกษาแก่ประชาชนวัยเรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความซับซ้อนเนื่องจากมีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบสลับภูเขา และเป็นเขตชายแดน มีการอพยพของชนกลุ่มน้อยกลุ่มต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้มีปัญหาการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน เด็กออกกลางคันมีอัตราสูง รวมถึงปัญหาด้านการสื่อสารซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาในภาพรวมของเขตพื้นที่ การคมนาคมและการติดต่อระหว่างสถานศึกษาเป็นไปด้วยความยากลำบาก ผู้รับบริการประกอบไปด้วยผู้คนหลากหลายเผ่าพันธุ์ มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี สังคม และภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ทำให้มีเด็กวัยเรียนจำนวนมากที่ไม่มีเอกสารทางทะเบียนราษฎร ส่งผลกระทบต่อการให้บริการการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทำให้มีความยุ่งยากและซับซ้อนมากขึ้น มีจำนวนเด็กตกหล่นและเด็กออกกลางคันเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนทุกช่วงชั้นต่ำกว่าระดับมาตรฐาน นอกจากนี้แล้ว ประชากรวัยเรียน

ในพื้นที่รับผิดชอบยังไม่ได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึง นำไปสู่ปัญหาการจัดการศึกษาซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพัฒนาประเทศในทุก ๆ ด้าน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2562, หน้า 1) จากปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เป็นที่ไปตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

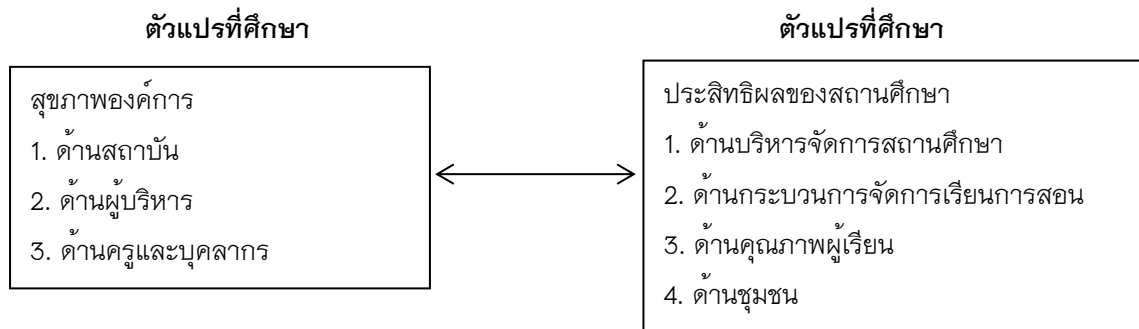
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสุขภาพองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 2,693 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, pp.607-608) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 2,800 คน ได้กลุ่ม

ตัวอย่าง 338 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จากนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามตำแหน่ง แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า (Rating Scale Questionnaires) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check - List) เพื่อทราบถึงสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ และ ตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ต (Likert)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารตำรา บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยและการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขประเด็นคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งการใช้ภาษาที่เหมาะสม ก่อนที่จะส่งให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรง

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะโดยผ่านความเห็นชอบจากประธานและกรรมการที่ปรึกษา อีกครั้งหนึ่ง

5. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp 202- 204) มีค่าเท่ากับ 0.97

6. แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด เพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลทำวิจัย

- ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมสำเนาหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ส่งไปยังผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา
- กำหนดวันในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามและผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด 338 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ กำหนดให้ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นหน่วยงานที่ใช้ในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์(r) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ และ ตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่ และร้อยละ นำเสนอเป็นรูปแบบตาราง และความเรียง
- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
- วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
- วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)(r)

ผลการศึกษา

- สุขภาพองค์การ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสถาบัน รองลงมา คือ ด้านผู้บริหาร ถัดมา คือ ด้านครูและบุคลากร
 - สุขภาพองค์การด้านสถาบัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างแสดงสายบังคับบัญชาชัดเจน รองลงมา คือ องค์การมีการกำหนดเป้าหมายด้านผลผลิตให้ตอบสนองต่อนโยบายเป้าหมายขององค์การ และ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ที่ชัดเจนในการทำงานและมีสัมพันธ์สอดคล้องกับบริบทและสิ่งแวดล้อม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สมาชิกในองค์การร่วมปฏิบัติภารกิจให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
 - สุขภาพองค์การด้านผู้บริหาร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารมีความรับผิดชอบสูง รองลงมา คือ ผู้บริหารดูแลสวัสดิการแก่สมาชิกในองค์การ และ ผู้บริหารมีความอดทนสูงตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีอารมณ์ขันและแสดงออกถึงการเป็นคนอารมณ์ดี
 - สุขภาพองค์การด้านครูและบุคลากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ และ ครูและบุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูและบุคลากรใช้กระบวนการวิจัยควบคู่กับการจัดการเรียนการสอน

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ถัดมาคือ ด้านชุมชน และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน

2.1 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านบริหารจัดการสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ สถานศึกษามี กลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา และ สถานศึกษาพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการแก้ปัญหาจนนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูมีความกระตือรือร้นอยากเข้าทำการสอน รองลงมา คือ ครูได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอน และพัฒนานวัตกรรมใหม่ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน และ ครูมีส่วนช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูนำสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการสอน

2.3 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านคุณภาพผู้เรียน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้เรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการระดับต่าง ๆ และ ผู้เรียนรู้จักพัฒนาตนเอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนประพฤติตนเป็นผู้มีระเบียบวินัย

2.4 ประสิทธิภาพของสถานศึกษาด้านชุมชน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนที่สำเร็จจากการศึกษาไปแล้ว ได้รับการยอมรับจากสังคม รองลงมา คือ ผู้ปกครองมีความพึงพอใจต่อผลการเรียนของนักเรียน และ สถานศึกษาสามารถแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้ปกครองพอใจในระเบียบวินัย คุณธรรม ความประพฤติ และการเรียนของนักเรียน

3 ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ดังนี่ ตาราง 1 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สุขภาพองค์การ (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)				
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _{รวม}
X ₁	.73**	.68**	.74**	.65**	.78**
X ₂	.74**	.71**	.82**	.74**	.84**
X ₃	.72**	.70**	.79**	.70**	.82**
X _{รวม}	.74**	.70**	.79**	.71**	.82**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันเชิงบวกอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับ .82 ($r = .82^{**}$) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สุขภาพองค์การ ในภาพรวมสุขภาพองค์การ พบว่าอยู่ในระดับมาก จากผลของสุขภาพองค์การด้านสถาบันสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ผลปรากฏเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ได้มีการกำหนดทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้สถานศึกษาถือเป็นแนวทางการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีคุณภาพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มีการปฏิบัติงานตามภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของสถานศึกษา ตามความพร้อมของสภาพบริบท สิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างแสดงสายบังคับบัญชาชัดเจน มีการกำหนด วิทยาลัย ศักดิ์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ที่ชัดเจนในการทำงาน และมีสัมพันธ์สอดคล้องกับบริบทและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนมีหลักสูตรที่สอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน ชุมชนและท้องถิ่น มีการจัดภูมิทัศน์ให้สวยงามร่มรื่น ปลอดภัยและเป็นระเบียบเรียบร้อย สถานศึกษาที่มีความสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงจะทำให้สถานศึกษาเกิดการพัฒนาก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของธิดาวัลย์ อุ๋นกอง (2559, หน้า 48-49) สุขภาพขององค์การเกิดจากความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจและความรับผิดชอบ ที่ร่วมกันปฏิบัติภารกิจขององค์การทำให้องค์การมีความพร้อมที่จะคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในสังคมได้อย่างเหมาะสม สามารถที่จะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงให้องค์การมีการพัฒนาก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่อง ในส่วนของสมาชิกองค์การร่วมปฏิบัติภารกิจที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การโดยสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม อาจไม่ประสบความสำเร็จได้ หากสมาชิกในองค์การขาดการมีส่วนร่วมวางแผน ขาดการมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและแก้ปัญหาร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์การ

1.1 ด้านผู้บริหาร สิ่งที่ยังบอกถึงสุขภาพองค์การที่มีสุขภาพดี ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีเชื่อมั่นในตนเอง และมีบุคลิกภาพที่ดี มีความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก มีความสำคัญต่อภาระงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ตลอดจนรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของกุหลาบ เกิดหล้า (2556, หน้า 20) การเป็นผู้นำจำเป็นต้องแสดงบทบาทต่าง ๆ ในฐานะของผู้นำองค์การ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้ได้ ประสิทธิภาพ ดังนี้ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติเป็นช่วง ๆ ต้องชี้แจงถึงแนวปฏิบัติงานตามที่กำหนด อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทุกอย่างช่วยเหลือแนะนำอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้ผู้ตามซักถามได้อย่างเต็มที่ ผู้ตามสามารถสื่อความหมายกับผู้นำ มีการให้ขวัญและกำลังใจทุกครั้งที่งานสำเร็จ ในบางครั้งผู้นำอาจขอข้อมูลหรือความคิดเห็นจากผู้ตามเพื่อมาวางแผน กำหนดเป้าหมาย และวิธีการ ในส่วนของผู้บริหารที่มีอารมณ์ขันและแสดงออกถึงการเป็นคนอารมณ์ดี องค์การที่มีสุขภาพดีจะเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง มีกระบวนการบริหารที่ราบรื่น ไม่มีความตึงเครียด รวมถึงอารมณ์ของผู้บริหารที่มีความมั่นคงจะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย

1.2 ด้านครูและบุคลากร สิ่งที่ยังบอกว่าสุขภาพองค์การที่มีสุขภาพดี ครูและบุคลากรมีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์การ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีเป้าหมายที่มุ่งเน้นให้องค์การมีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของ ญักฐ์ธินิน โปธิ์พวง (2558, หน้า 8) สุขภาพองค์การของสถานศึกษาในด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาที่มุ่งเน้นให้สถานศึกษา มีความเป็นเลิศทางวิชาการ โดยนักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของหลักสูตร มีระบบการบริหารหลักสูตร การจัดบรรยากาศห้องเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การจัดสื่ออุปกรณ์ การวัดประเมินผลที่เอื้อต่อการเรียนการสอนที่ดี ในส่วนที่ครูและบุคลากรมีภาวะผู้นำของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อภาระงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน การมีทัศนคติและความคาดหวังที่ชัดเจนตรงกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความสำเร็จของงานตามเป้าหมายที่วางไว้

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ในภาพรวมประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่าอยู่ในระดับมาก จากผลของประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านบริหารจัดการสถานศึกษาสูงกว่าด้านอื่น ๆ ที่ปรากฏเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยสถานศึกษาที่มีการพัฒนาในด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การจัดบรรยากาศในห้องเรียนที่เหมาะสมทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นผลสืบเนื่องมาจากสถานศึกษามีการวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับโครงสร้าง กระบวนการ และวัฒนธรรมของสถานศึกษา เป็นไปในทางเดียวกันกับแนวคิดของกิบสันและคณะ (Gibson et al., 2000, อ้างอิงใน สุทธิลักษณ์ กัณธิพันธ์, 2560, หน้า 22) ประสิทธิผลเป็นภาพรวมของผลที่เกิดขึ้นระดับบุคคลและระดับกลุ่ม โดยมีปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิผลระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี กลยุทธ์ โครงสร้าง กระบวนการต่าง ๆ และวัฒนธรรม ในส่วนการแก้ปัญหาความขัดแย้งเป็นไปอย่างสันติวิธี การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาของผู้บริหาร เนื่องจากสถานศึกษาประกอบด้วยบุคคลหลายฝ่าย ในการปฏิบัติงานย่อมต้องมีความขัดแย้งกันทางความคิดเกิดขึ้น เพราะความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีความคิด ค่านิยม ความต้องการและเป้าหมายที่แตกต่างกัน ซึ่งบางครั้งความขัดแย้งก็เป็นสิ่งดีนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารต้องรู้จักวิธีการบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่มีผลดีต่อการพัฒนางานเพราะถ้าหากว่ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะก่อให้เกิดความไม่ไว้วางใจต่อกัน ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสัมพันธ์ สร้างศัตรู และนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จำเป็นต้องใช้ความสามารถของผู้บริหาร โดยอาศัยความร่วมมือจากครูและบุคลากรทางการศึกษา ทั้งทางด้านการจัดการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน การแก้ปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษาความสามารถในการควบคุมสถานการณ์เมื่อเกิดปัญหา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.1 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ครูผู้สอนได้รับการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการสอนและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขึ้นมาใช้ในการเรียนการสอน มีการนำสื่อที่ทันสมัยมาใช้ในการสอน ครูมีส่วนร่วมช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานศึกษา เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของยุคตันันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล คือ ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่เรียนรู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง พอใจในการทำงาน ครูสามารถใช้สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ครูมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับเปลี่ยนเปลี่ยนแปลงต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ในส่วนที่ครูมีความกระตือรือร้นอยากเข้าทำการสอน ส่งผลทำให้มีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น โดยพิจารณาจากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละ

ของนักเรียนที่เข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการ รวมถึงการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เป็นไปในทางเดียวกันกับงานวิจัยของชิตยา ภีระบัน (2561, หน้า 35-36) ความพึงพอใจในการทำงานของครู จะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติรวมถึงความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้ส่งผลให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครุร่วมมือร่วมกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

2.2 ด้านชุมชน ชุมชนและผู้ปกครองมีความความพึงพอใจในสถานศึกษาในการจัดการศึกษาให้กับบุตรหลานของคนในชุมชน พิจารณาจากสถานศึกษาสามารถส่งนักเรียนเข้าร่วมแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ๆ ในระดับเดียวกันได้ โดยชุมชนและผู้ปกครองมีความความพึงพอใจในการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการของนักเรียน และได้รับรางวัล เกียรติบัตร รวมถึงสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมดีเด่น สนองต่อผู้เรียนตามความถนัดของตนเอง การได้รับทุนการศึกษาและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2.3 ด้านคุณภาพผู้เรียน ผู้เรียนมีผลการเรียนเป็นที่น่าพอใจของชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน โดยที่สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้เรียนเข้าร่วมแข่งขันทักษะวิชาการระดับต่าง ๆ นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง เป็นประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นโดยวัดความนิยมจากชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน จากข้อมูลการเข้าเรียนของนักเรียน และความสามารถในการศึกษาต่อของนักเรียน การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมที่เหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนับว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า สุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่ปรากฏเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า การเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่กระบวนการเรียนการสอนมาจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตนเอง รวมถึงผู้บริหารที่มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารตลอดจนสถานศึกษาที่มีส่วนสนับสนุนด้านต่าง ๆ ทำให้มีสุขภาพภาพองค์การระดับมาก ส่งผลสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ผู้บริหารมีการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ดี ครูมีความสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอน ชุมชนมีการสนับสนุน นำไปสู่คุณภาพผู้เรียน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ทำให้การบริหารจัดการด้านการศึกษาต้องปรับตัว ซึ่งเป็นความท้าทายของโลกศตวรรษที่ 21 ในสภาพปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงต่อองค์การ ไม่เว้นแม้กระทั่งองค์การที่เคยประสบความสำเร็จมาแล้ว แต่ถ้าหากมองมุมกลับกัน การเปลี่ยนแปลงนี้ก็สร้างโอกาสใหม่ทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคลที่ต้องปรับมุมมองและทัศนคติ การสร้างการเปลี่ยนแปลงขึ้นในองค์การจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารที่จะต้องใช้เทคนิคในการบริหารจัดการ และความ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่องค์การ เพื่อนำพาองค์การสู่ความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น การพัฒนาสุขภาพ องค์การให้สอดคล้องกับประสิทธิผลของแต่ละสถานศึกษาจึงเป็นเป้าหมายสำคัญยิ่งในการพัฒนาผู้เรียนซึ่งเป็นพลเมืองของประเทศให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งพฤติกรรมที่ผู้นำต้องแสดงออกควรเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล ก้าวทันโลกในศตวรรษที่ 21 ควรบริหารแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความเห็นระดับองค์การ มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน การสร้างแนวทางในการทำกิจกรรมร่วมกันของบุคคลในองค์การนำไปสู่สุขภาพองค์การที่ดีเพื่อสร้างสังคมของการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ในด้านการมุ่งเน้นวิชาการ ควรส่งครูเข้าร่วมการพัฒนาตนเองในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) หรือนานวัตกรรมที่ทันสมัยมาสร้างสรรค์ผลงานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว และการสื่อสารภายในองค์การต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คือ มีความถูกต้อง รวดเร็ว และชัดเจน

เพื่อที่จะใช้ข้อมูลข่าวสารประกอบการพิจารณา วิจัย ฉัย แก้ปัญหา หรือตัดสินใจในการบริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ เป็นไปในทางเดียวกันกับพรสุรีย์ แก้วพิลา (2561, หน้า 95–96) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ก้าวทันโลกยุค 4.0 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ผู้บริหารต้องระดมทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นเงิน แรงงานจากองค์การหรือชุมชน ด้านอิทธิพลของผู้บริหารควรเป็นแบบมีส่วนร่วมและตัดสินใจจากความคิดเห็นขององค์การ ด้านขวัญในการปฏิบัติงาน การมอบขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ชื่นเงินเดือน ของขวัญวันเกิด รางวัลในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ หรือการไปศึกษาดูงาน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ควรสร้างแนวทางการทำกิจกรรมที่พัฒนาครูให้มีสุขภาพที่ดีในองค์การเพื่อการอยู่ร่วมกันแบบมีความสุข ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ การพัฒนาครู โดยการส่งครูรวมอบรมพัฒนาตนเองหรือนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาสร้างสรรคงานวิชาการ เน้นการพัฒนาที่เป็นเอกลักษณ์ ด้านการสื่อสาร การพัฒนาการติดต่อสื่อสารนอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน เช่น การมีระบบอี้ออฟฟิตส่งเรื่องแก่ครูแต่ละคน การสร้างกลุ่มไลน์เพื่อแจ้งข่าวสารงานด่วน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรนำข้อมูลประกอบในการวางแผน เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ ครูผู้สอนควรเพิ่มประสิทธิผลด้านการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะ ประกอบไปด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงานที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด ครูมีความรู้และทักษะในเรื่องที่สอน การใช้เทคโนโลยีช่วยสอน กระตุ้นความสนใจผู้เรียน เชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์ของผู้เรียน

2. ผู้บริหารและครูผู้สอนควรพัฒนากระบวนการในการจัดการศึกษา มุ่งเน้นให้ครูผู้สอนได้พัฒนาผู้เรียนตามทักษะในศตวรรษที่ 21 ผู้เรียนยุคใหม่เรียนรู้ด้วยตนเอง คิดสร้างสรรค์ เสริมสร้างทักษะชีวิตและอาชีพ รู้เท่าทันสื่อ รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ และเรียนรู้การเข้าสังคม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพองค์การของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

3. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาสุขภาพองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งสละเวลาตรวจสอบแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษาเพื่อให้การศึกษานี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือ ประเมินร่างรูปแบบการวิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบคุณครอบครัวและเพื่อนของผู้วิจัยที่ให้กำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่างดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงจะมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ

ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงคุณภาพองค์การของสถานศึกษา และนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนารูปแบบการบริหารงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ที่มีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุหลาบ เกิดหล้า. (2556). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐธินัน โปธิพวง. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธิดาวลัย อุ่นกอง. (2559). **รูปแบบการพัฒนาสุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดพะเยา**. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ(วช), วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ธิษตยา ภีระบัน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา** ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., วิทยาลัยศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พรสุรีย์ แก้วพิลา. (2561). **การบริหารสุขภาพองค์การของโรงเรียนอำเภอแม่ฟ้าหลวง** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ยุกตนันท์ หวานงั่ว. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอ คลองหลวง** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สุทธิลักษณ์ กันธิพันธ์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์กับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562**. เชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **การขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2562). **รายงานผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 (ฉบับย่อ)**. สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579**. พริกหวานกราฟฟิค. กรุงเทพฯ.



ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Skills of School Administrators in the 21st Century under in Chiang saen
District Secondary Educational Chiangrai Primary Education Service Area
Office 3

เมธพร ชีวชยาภรณ์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Maytaphorn Chreevachayaphorn^{1*} and Suothorn Klai-Um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 181 คน จากนั้นกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางของเครซซีและมอร์แกน แบ่งกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาเป็นทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านนวัตกรรม และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ 2) จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วยทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยจำแนกตามเพศและตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งภาพรวมและรายด้าน ส่วนการจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Maytaphorn.c@ppk.ac.th

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะในศตวรรษที่ 21

Abstract

This study aims to 1) to study executive skills in the 21st century under the Office of Chiangrai Primary Education Area, Area 3 2) To compare the skills of school administrators in the 21st century under the Office of Chiangrai Primary Education Area, Area 3, classified by gender, work experience and position. The samples group used School administrators and government teachers in ChiangSaen District under the Office of Chiangrai Primary Educational Service Area 3, total 181 persons. After that, the researcher randomized the samples by using the numbering method of Crazy and Morgan and dividing the sample groups by position classification. Study instruments was the questionnaire was a rating scale with 5 levels. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. Statistics used in hypothesis testing T-test independent and One-Way Analysis of Variance (ANOVA). When finding the differences, the Scheffe 'method is used to test the individual differences.

The results found that 1. The skills of the school administrators in the 21st century in Chiang Saen district, under the Office of Chiangrai Primary Education Area 3, in overall and the details was at the high level with the highest value was moral and ethics skills. Next is technology skills, teamwork skills, innovation skills and the lowest mean was the creative skills. 2. The results of the comparison of the skills of the school administrators in the 21st century in Chiang Saen district, under the Office of Chiangrai Primary Education Area, Region 3, consisting of technology skills, creative skills, innovation skills, teamwork skills and skills in morality and ethics, classified by gender and job position. There was no statistically significant difference in both the overall and each aspect. As for classification based on work experience, it was found that the overall and each aspect are different. Significantly at the level of 0.05

Keywords: Skills of school administrators, skills in the 21st century

บทนำ

จากสังคมยุคอุตสาหกรรมในศตวรรษที่ 19 และ 20 เปลี่ยนผ่านเข้าสู่สังคมในยุคความรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เนื่องมาจากการใช้เทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลต่าง ๆ ของทุกภูมิภาคของโลก เข้าด้วยกัน พลังขับเคลื่อนของเทคโนโลยี ยุคดิจิทัลส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และเป็นความรวดเร็วที่นักวิชาการ เห็นตรงกันว่าเพียงจะเริ่มต้นเท่านั้น ในระยะถัดไปจะยิ่งทวีความรวดเร็วมากขึ้นเป็นทวีคูณ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามไปด้วยอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ สถานศึกษาจึงต้องมีความตื่นตัวและเตรียมพร้อมในการจัดการเรียนรู้เพื่อเตรียมความพร้อมให้นักเรียนมีทักษะสำหรับรับการออกไปดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 ซึ่งส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงการจัดการเรียนรู้เพื่อเด็กในศตวรรษที่ 21 (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2560) ดังนั้น การจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 นั้น เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์และการสื่อสารมีการนำมาใช้ในการจัดการศึกษาโดยช่วยพัฒนาการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยมากขึ้น การเรียนรู้ของผู้เรียนจะไม่จำกัดอยู่เฉพาะในห้องเรียนและครู การเรียนการสอนแบบดั้งเดิมจะลดน้อยลง ความสัมพันธ์ระหว่างครูผู้สอน จะเปลี่ยนแปลงไปเกิด

กระบวนการเรียนรู้แบบใหม่ จึงจำเป็นต้องปรับปรุงโครงสร้างระบบพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ จากองค์ความรู้เดิมที่มีอยู่ให้ยืดหยุ่นและมีความเหมาะสมกับสถานการณ์ดังกล่าว โดยเฉพาะองค์การพัฒนาการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษา เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยและมีประสิทธิผล ให้เหมาะกับการเปลี่ยนแปลงของโลก (บรรจง ลาวะลี, 2560)

ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีโอกาส ในการตัดสินใจมากขึ้น หลักการกระจายอำนาจทางการศึกษาที่ให้สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาโดยตรง เป็นเรื่องที่สถานศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะปรับตัวอย่างมาก ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้ เข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จได้นั้นทุกฝ่ายจะต้องมีความเกี่ยวข้องกันต้องมีทักษะความรู้และความเข้าใจการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างดี เพื่อสามารถดำเนินการให้สถานศึกษาเกิดประสิทธิผลและในขณะเดียวกัน ก็ตอบสนองความต้องการ ความสนใจ คักยภาพของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน ท้องถิ่น รวมทั้งสามารถพัฒนาสื่อ และเทคโนโลยีการเรียนรู้ที่เหมาะสม ตลอดจนการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เพียงพอ (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ 2550) สถานศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานแรก ๆ ที่ต้องมีการบริหารจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการสนับสนุนส่งเสริมด้วยระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่ถือได้ว่ามีบทบาทสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นบุคคลสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา (อุราภรณ์ คุณาเอก 2554) ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 และผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จึงจำเป็นต้องอาศัยทักษะในการบริหารสถานศึกษา โดยต้องเรียนรู้แลกเปลี่ยนกับผู้อื่นและพร้อมจะเป็นผู้นำที่ดี มีทักษะของความเป็นผู้นำที่มีปัญญา มีความรู้ ความสามารถ และใช้การวิจัยเพื่อการบริหารและการจัดการเพื่อปรับปรุงคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (บุญช่วย สายราม 2557) ผู้บริหารทุกระดับจะต้องทักษะที่ใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งต้องอาศัยทักษะการบริหารงานที่มีความหลากหลายด้านเข้ามาผสมผสานกันอยู่อย่างเหมาะสม จึงจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาบริหารงานได้สำเร็จ (พิสมัย แก้วเชื้อ 2552)

กล่าวได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องอาศัยทักษะในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน มีการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารสถานศึกษาเพื่อขับเคลื่อนยกระดับคุณภาพการศึกษาด้วยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุด หากกล่าวถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมุ่งเน้นถึงคุณลักษณะที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล ผู้บริหารจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะ เพื่อใช้พัฒนาองค์กรที่ใช้ในการบริหารงาน บริหารตนเองและบริหารผู้อื่นภายในสถานศึกษา โดยทั่วไปแล้ว ทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารประกอบไปด้วยทักษะหลากหลายซึ่งผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์ตามความถี่ ได้ทักษะในการบริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ประกอบไปด้วย ทักษะที่ 1 ทักษะด้านเทคโนโลยี (Technological Skills) ทักษะที่ 2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skills) ทักษะที่ 3 ทักษะด้านนวัตกรรม (Innovation skills) ทักษะที่ 4 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills) ทักษะที่ 5 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม (Ethics and Moral Skills) ซึ่งทักษะของผู้บริหารควรจะต้องมีการแสดงที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ บุคคล เวลา สถานที่ ตลอดจนสภาพแวดล้อม

ล้อมใหม่ ๆ ต้องมีการฝึกฝนและสั่งสมประสบการณ์ ผู้บริหารจะต้องทบทวนผลให้เห็นถึงผลการจัดการศึกษาและการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจจะศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ในการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

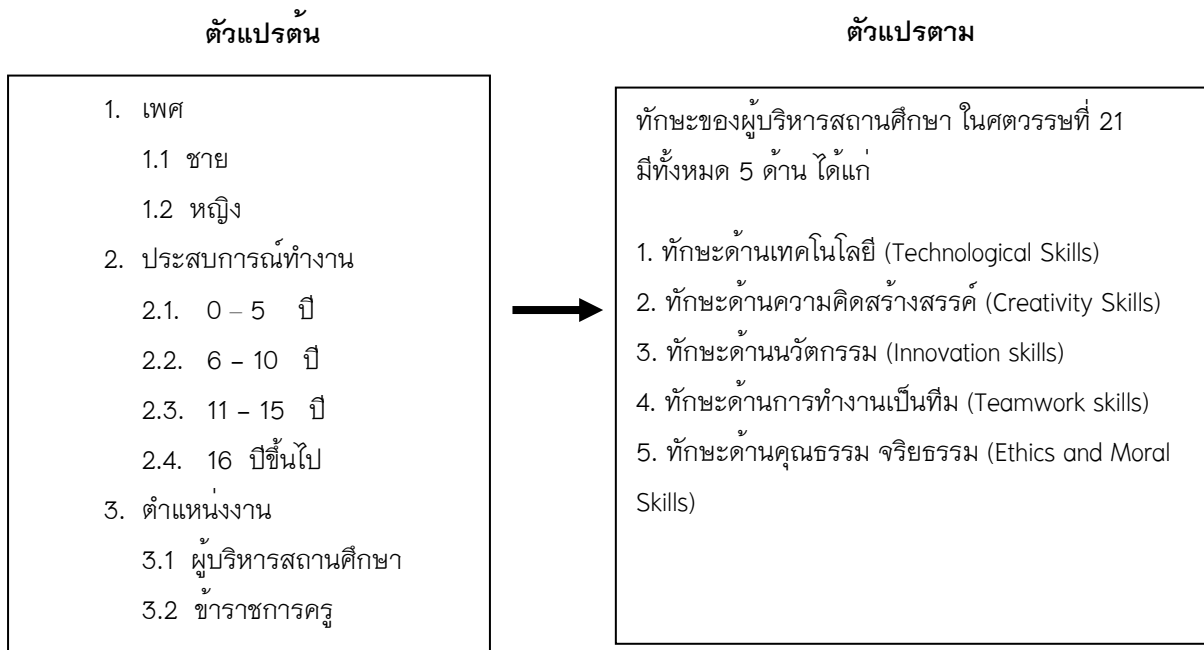
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่องการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยจึงสรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวนทั้งหมด 341 คน จากนั้นได้ทำการเปิดตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 181 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 29 คน และข้าราชการครู จำนวน 152 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และระดับน้อยที่สุด (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 121) จำนวน 40 ข้อ

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย มีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แล้วกำหนดกรอบแนวคิด วัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการขอคำแนะนำ ข้อคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทางด้านทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นการสร้างเครื่องมือต่อไป

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่างนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหา เป็นรายข้อลงในแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์

4. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาคิดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-objective Congruence : IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ซึ่งค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้จากการสรุปผลการตอบคำถาม เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอแม่สาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 20 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาชซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 เท่ากับ 0.99

6. ปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามถึงผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลส่งไปยังสถานศึกษา ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 181 คน

3. ดำเนินการแจกแบบสอบถามและการเก็บรวบรวมข้อมูลให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำนวน 181 ฉบับ ได้กลับคืนมา 181 ฉบับ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) คำนวณเป็นร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลส่วนที่วัดระดับทักษะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูมาวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อและรายด้านรวมทุกด้านแล้วนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปใช้เปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดการแปลความหมายค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
3. เปรียบเทียบระดับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
 - 3.1 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent)
 - 3.2 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe'
 - 3.3 เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งงาน วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่าที (t-test independent)

ผลการศึกษา

1. จากผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พิจารณาโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{X} = 3.87$) รองลงมาได้แก่ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.79$) ทักษะด้านเทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.78$) และทักษะด้านนวัตกรรม ($\bar{X} = 3.72$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับ
2. จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ผลการศึกษา ดังนี้
 - 2.1 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test independent) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ($t = -1.558$) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($t = -0.809$) ทักษะด้านนวัตกรรม ($t = -1.151$) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($t = -1.476$) และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ($t = -1.677$) พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยวิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe' พิจารณาแล้ว พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกด้าน มีความแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test independent) พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ($t = .210$) ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ($t = .068$) ทักษะด้านนวัตกรรม ($t = .054$) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($t = .535$) และทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ($t = .595$) พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 181 คน โดยจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ เพศหญิง จำนวน 114 คน และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ เพศชาย จำนวน 67 คน ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน รองลงมา คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 49 คน ประสบการณ์ในการทำงาน 11 - 15 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี จำนวน 30 คน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามจำแนก ตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด คือ ข้าราชการครู 152 คน และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน

2. จากผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ภาพรวมของทักษะผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมา คือ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านนวัตกรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

2.1 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีน้ำใจให้กับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกตัญญูแก่ทั้งตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารสามารถสร้างวินัยและความสามัคคีกับบุคคลในสถานศึกษา มีน้ำใจในจิตใจของครู ผู้บริหารมีการปลุกฝังความดีงามทั้งกายและใจให้กับผู้อื่น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการทำงาน ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความขยันในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบจนเรียกได้ว่าเป็นผู้มีจิตใจดี ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความประหยัด มัธยัสถ์เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น ผู้บริหารคิดแต่สิ่งที่ดีอยู่ตลอดเวลาจนกลายเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งกาย วาจา ใจ ให้กับผู้อื่น

มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรมนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหาร มีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน

2.2 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใดก็ตาม รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถทำงานด้วยความเต็มใจจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีวัตถุประสงค์การทำงานชัดเจน ผู้บริหารมีการสนับสนุน ช่วยเหลือสมาชิกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีการร่วมกันแก้ไขปัญหาทั้งในเวลาและนอกเวลา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีปฏิสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารการทำงาน

2.3 ทักษะด้านเทคโนโลยี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจสภาพการณ์ขององค์กรเป็นอย่างดี รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารค้นหาข้อมูลสารสนเทศมาจากแหล่งอ้างอิงที่เชื่อถือได้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีภายในสถานศึกษา ผู้บริหารค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นข้อมูลปัจจุบัน ผู้บริหารใช้สื่อ เทคโนโลยี ในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้สื่อเทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารภายในสถานศึกษา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเผยแพร่ข้อมูลที่มีประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นทราบ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารใช้เทคโนโลยี เป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บไว้มาใช้ได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

2.4 ทักษะด้านนวัตกรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง ในการนำนวัตกรรมมา ใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเปิดใจกว้างยอมรับมุมมองใหม่ของโลก ผู้บริหาร มีการปรับปรุงในการนำนวัตกรรมที่ถูกต้อง ผู้บริหารสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหาร ได้บริหารงานโดยเน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมสิ่งใหม่ที่มีประโยชน์ต่อประเทศ

2.5 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความกล้าแสดงออกและกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดนอกกรอบโดยไม่ติดอยู่กับความคิดเดิมๆ ผู้บริหารสามารถนำประสบการณ์เดิมใช้พัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดแปลกใหม่กล้าที่จะลงมือทำในสิ่งที่จะนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ และเป็นความคิดที่มีเหตุผลก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

3. จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง สามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

3.1 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศในภาพรวม พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

3.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้ง 5 ด้านย่อย

3.3 ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง ในภาพรวม พบว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านนวัตกรรม ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมและทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผล เป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะด้านเทคโนโลยี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายและน่าเชื่อถือ สามารถใช้ในการเผยแพร่ข้อมูล ประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา และเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือที่ใช้จัดเก็บข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและสามารถนำมาใช้งานได้อย่างสะดวก รวดเร็วซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาตามศตวรรษที่ 21 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพรวดาว สมองผัน (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 คือ ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร โดยทักษะที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มาก

1.2 ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร มีความเชี่ยวชาญในการนำความรู้สมัยใหม่มาพัฒนาการบริหาร โดยอาศัยประสบการณ์เดิมที่มีมาพัฒนาความคิดในรูปแบบใหม่ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าลอง กล้าแสดงออกพร้อมทั้งกล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่พบเจอ ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดนอกกรอบไม่ติดอยู่กับความคิดเดิม ๆ เมื่อพบเจอปัญหาสามารถแก้ไขได้อย่างสร้างสรรค์ต่อไปได้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิตา เพลินจิต (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานที่เน้นการลงมือปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับจากมุมมองของโลกที่ส่งผลต่อการพัฒนาระบบการทำงานอย่างสร้างสรรค์ พร้อมทั้งสามารถเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสในการปรับปรุง พัฒนาตนเอง ในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เพื่อช่วยกันสร้างสิ่งใหม่และมีประโยชน์ต่อประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของไกรศร เจริญทอง (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลจากการศึกษา พบว่า การศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการสร้างสรรค่นวัตกรรมอยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันของบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีปฏิสัมพันธ์หรือการติดต่อสื่อสารในการทำงานและ โดยมีวัตถุประสงค์ การทำงานร่วมกัน สนับสนุน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีการร่วมกันแก้ไขปัญหา ทั้งในเวลาและนอกเวลาด้วยความเต็มใจจนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายของงาน ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แพรดาว สนองฝัน (2557) ได้ศึกษาเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่มีแนวโน้มเป็นไปได้มากและมีความเห็นสอดคล้องกับอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน

1.5 ทักษะด้านคุณธรรม จริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการครองคน ครองตนและครองงาน จนเกิดความดีงามขึ้นภายในจิตใจ และส่งผลออกมาทางการประพฤติปฏิบัติตนจนกลายเป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ เพ็ญ ณะฤกษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้าน พบว่า ทักษะคุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบทักษะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ทำงานและตำแหน่งงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบทักษะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศหญิงและเพศชาย มีความคิดเห็นว่าทักษะของผู้บริหารในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทร์ เพ็ญ ณะฤกษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 จำแนกตามเพศในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของพิพัฒน์ กล้าผจญ (2558) ได้ทำวิจัยเรื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามเพศ พบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายที่พบดินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากผลการเปรียบเทียบทักษะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทักษะ ด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ทักษะด้านนวัตกรรมและ ทักษะด้าน คุณธรรม จริยธรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 0-5 ปี มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งการใช้เทคโนโลยี ในการค้นหาข้อมูลสารสนเทศจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ความสามารถวิเคราะห์ข้อมูล สถานการณ์ การประเมินค่า นำไปปรับปรุงและพัฒนาเพื่อก่อให้เกิดงาน ที่สร้างสรรค์ขึ้น การทำงานร่วมกับผู้อื่นซึ่งผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ให้กับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีความแตกต่างกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 16 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้อง กับจันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอนในโรงเรียน มัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของวริศรา บุญธรรม (2560) ผลการวิจัย พบว่า ผล การเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด จำแนก ตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.3 จากผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการ ครูเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ สุจริตและที่สำคัญสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับต่อผู้อื่น และ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความเต็มใจเพื่อให้งานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้บริหารและข้าราชการครูเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีในการสื่อสาร ซึ่งส่งผล ในการทำงานที่ ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานเพิ่มมากขึ้นและยังเป็นส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมด้านใหม่ ๆ ที่มี ประสิทธิภาพภายใต้เกิดขึ้นต่อองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ พรรณพุ่มฤกษ์ (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบทักษะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรมีความคิดแปลกใหม่กล้าที่จะลงมือทำ ในสิ่งที่จะนำมาใช้ในการสร้างสรรค์ผลงานและมีความคิดที่มีเหตุผลที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป
2. ผู้บริหารควรมีทักษะด้านนวัตกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษามีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความรู้ความสามารถในการค้นคว้าสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งนำไปสู่เป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในอำเภอเชียงแสน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้ความช่วยเหลือด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้

ขอขอบพระคุณ ดร.อาภาพรธน ประทุมไทย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางสาวพิทยาภรณ์ เรืองฤทธิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเกียง อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย และนางวรรณมาศ จันทรา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันธาต อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน คณะครู กลุ่มโรงเรียนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างดี
ขอโน้มรำลึกพระคุณบิดา มารดา ผู้ให้การอบรมสั่งสอน สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดีและสุดท้ายขอขอบคุณพลังใจจากตนเองที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 32. วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- จันทร์เพ็ญ ธนะฤกษ์ (2555). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ** ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนใน **โรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดกาญจนบุรี** สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- บุญช่วย สายราม. (2557). **ทักษะภาวะผู้นำองค์กรโรงเรียนในศตวรรษที่ 21**. สืบค้น 27 กันยายน 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/565807>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- บรรจง ลาวะลี. (2560). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร. 6 (2) (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560), 206 -210.
- พิพัฒน์ กล้าผจญ. (2558). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูกลุ่มเครือข่ายทับทิมมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์, กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พิสมัย แก้วเชื้อ. (2552). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- แพรวดาว สอนองฝัน. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์, ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). ทฤษฎีการบริการการศึกษาและการบริหารการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2562 จาก www.vcharkarn.com/javafeed/article/16268.
- วริศรา บุญธรรม (2560). การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ศศิตา เพลินจิต (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์, ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สมหมาย อ่ำดอนกลอย (ผู้บรรยาย). (21 กรกฎาคม 2560) การศึกษาพฤติกรรมและแนวทางการแก้ไขความขัดแย้งของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ เครือข่ายบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ ครั้งที่ 17 พิษณุโลก: สถาบันวิจัยและพัฒนา
- อุรารัตน์ คุณาเอก. (2554). ทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการนิเทศในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์, ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.



แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1

Educational Management Guidelines for Employment of Opportunities

Expanding School under the Office of Nan Primary Educational Service Area 1

โชคชัย อุดพรหม^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Chockchai Udrom^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำนวน 191 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 23 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 168 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การทดสอบ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

จากผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ ด้านวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพ ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม ด้านจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพ ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ ด้านจัดการเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน และด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัด 2) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุโขทัย เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพ ที่สำคัญ ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่น

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : tonchokchai@gmail.com



ระดับจังหวัดและอำเภอ ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้ และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผล อย่างสมดุลเชิงคุณภาพ และด้านจัดการเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงาน ทำ โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แนวทางการจัดการศึกษา การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ

Abstract

The purposes of this independent study were 1) to study Educational Management Guidelines for Employment at the School of Educational Opportunity Extension Under the Office of Nan Educational Service Area 1 2) To compare guidelines for educational management for employment Of the school to expand educational opportunities Under the Office of Nan Educational Service Area 1, classified by educational experience of the school administrators and the size of the school. The samples used in the study were school administrators and head of learning groups. Of the school to expand educational opportunities under the Office of Nan Educational Service Area 1, 191 persons there were 23 school administrators and 168 leaders of the subject group. The research instrument was questionnaire which was 5 leveled rating scale questionnaire. Data was analyzed using Frequency, percentage, mean and standard deviation T-test test test F-test and a single, One-way analysis of variance ANOVA. The findings indicated that

From the research, 1) Educational Management Guidelines for Employment of opportunities expanding school Under the Office of Nan primary Educational Service Area 1, found that the overall picture is at a high level Ordered as follows Vision, In terms of designing a unit of study and organizing the learning process practice and removing experience based on the research base, Is the program preparation for supporting types and professional fields, High quality measurement and balanced evaluation, In organizing learning outcomes and the subject matter of the course according to the type and the professional group of each profession, In the aspect of learning to be entrepreneurs in assembly activities, In organizing guidance courses Recommend the features of each important occupation, Assessing personality career suitability, For the management of credit transfer courses in case of changing program, and surveying the needs of the local labor force at the provincial and district 2) Results comparing educational Management Guidelines for Employment of opportunities expanding school Under the Office of Nan primary Educational Service Area 1, classified by educational experience experience of school administrators, Overall, it was found that there was statistically significant difference When considered individually, found that, In organizing guidance courses Recommend the features of each important occupation, Assessing personality career suitability, surveying the needs of the local labor force at the provincial and district level respectively, is the program preparation for supporting types and professional fields, In terms of designing a unit



of study and organizing the learning process, practice and removing experience based on the research base, High quality measurement and balanced evaluation, For the management of credit transfer courses in case of changing program differences were statistically significant at the .05 level. 3) Results comparing educational Management Guidelines for Employment of opportunities expanding school Under the Office of Nan primary Educational Service Area 1, classified by school size found that the educational management guidelines for employment in schools of different sizes Have educational management guidelines for employment Overall, it was found that there was statistically significant difference.

Keywords: Educational Management Guidelines, Educational Management for Employment

บทนำ

การศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมนุษย์ เป็นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันที่ทั่วโลกต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาของชนในชาติ โดยเฉพาะองค์การสหประชาชาติได้กำหนดให้การศึกษาเป็นการศึกษาเพื่อมวลชนหรือการศึกษาเพื่อคนทุกคน (Education for ALL) การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศ มีปัจจัยที่สำคัญก็คือ “การพัฒนาคน” ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญของการจัดระบบการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาในยุคปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน ได้กล่าวถึงการพัฒนาคว่า เป็นการพัฒนาทักษะความสามารถทางการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 จากกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้น้อมนำพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 ที่ต้องสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียนให้มีความรู้ – มีอาชีพ โดยมุ่งให้เด็กและเยาวชนรักงาน สู้งาน ทำผลงานสำเร็จและเป็นพลเมืองที่ดี จึงได้ดำเนินโครงการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการมีงานทำในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน และเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) 2553 มาตราที่ 6) จากการดำเนินโครงการดังกล่าวจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายให้บรรลุผล

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) และมีหน้าที่พัฒนาคุณภาพผู้เรียนทุกระดับทุกประเภท ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการคิด ทักษะชีวิต และเตรียมความพร้อมด้านวิชาชีพให้ผู้เรียนทุกระดับการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมองเห็นภาพงานอาชีพต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนรู้จักตนเอง สำรวจความสนใจ และมองเห็นเส้นทางชีวิตในอนาคต เพื่อวางแผนในการศึกษาต่อหรือเข้าสู่ตลาดแรงงาน นอกจากนี้จะมีบทบาทหน้าที่ตามที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ยังมีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอีกประการก็คือการขับเคลื่อนนโยบายลงสู่การปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมายในการดำเนินการตามนโยบายนั้น ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนโครงการ คือ สถานศึกษาที่มีหน้าที่รับนโยบายลงสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง

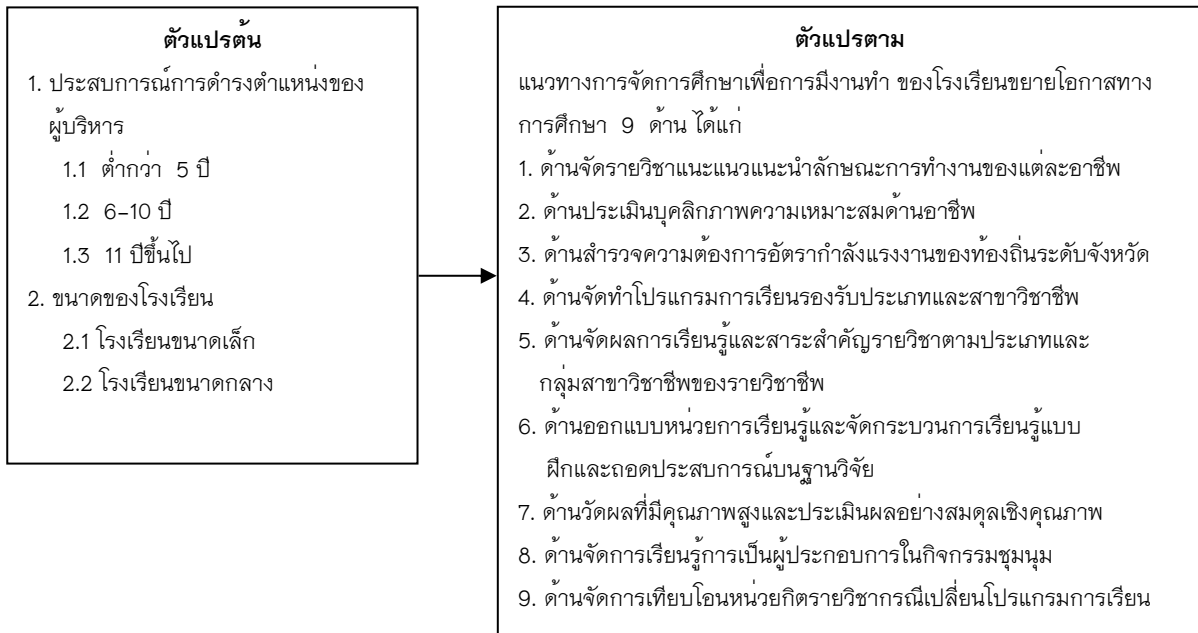
การจัดการศึกษาเพื่อการประกอบอาชีพและการมีงานทำนั้น สถานศึกษาต้องยึดให้นักเรียนรู้จักอาชีพอย่างหลากหลาย เพื่อเป็นการกระตุ้นความสนใจให้กับตัวนักเรียน และมีการประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพให้นักเรียนได้รู้จักตัวตน ทำให้ตัดสินใจเลือกเรียนตามโปรแกรมการเรียนที่สอดคล้องกับบุคลิกภาพของตัวนักเรียนเอง ซึ่งโรงเรียนจะต้องเปิดกลุ่มวิชาในรายวิชาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับประเภทและสาขาวิชาชีพที่เป็นไปตามความต้องการ อัตรากำลังแรงงานของจังหวัดและอำเภอ การจัดการเรียนการสอนจะเน้นการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์ (Problem Based Learning : PBL) โดยปฏิบัติจริงในสถานประกอบการ หรือกลุ่มอาชีพอิสระ เพื่อสร้างทักษะและสมรรถนะให้เกิดการค้นพบความถนัดของตนเอง ซึ่งจะทำให้นักเรียนมองเห็นสาขาวิชาที่จะศึกษาต่อสู่การประกอบอาชีพในแต่ละกลุ่มอาชีพในอนาคต ทั้งนี้ นักเรียนจะสามารถเปลี่ยนเส้นทางระหว่างเรียนโดยเปลี่ยนโปรแกรมการเรียนได้ เมื่อนักเรียนค้นพบตนเองว่ายังไม่ใช่โปรแกรมการเรียนที่จะนำไปสู่ความถนัดด้านอาชีพของเขา และจากเส้นทางการจัดการศึกษาต่อสู่การประกอบอาชีพและการมีงานทำตามที่ได้กล่าวมา จึงเป็นภารกิจสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะขับเคลื่อนโครงการให้เกิดการดำเนินการพัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้ และส่งเสริมการจัดหลักสูตรทักษะอาชีพควบคู่ไปกับวิชาสามัญ ปรับหลักสูตรสถานศึกษาให้มีแผนการเรียนและรายวิชาเพิ่มเติมให้รองรับสมรรถนะทางสาขาวิชาและสาขาวิชาชีพ ตามเส้นทางการศึกษาสู่อาชีพและการมีงานทำของนักเรียน สร้างระบบการส่งต่อสถานศึกษา และสถาบันการศึกษาสายอาชีพสายสามัญ โดยเฉพาะการสร้างสมรรถนะด้านอาชีพสำหรับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาที่ประสงค์ไม่เรียนต่อและออกไปประกอบอาชีพในสถานประกอบการให้ตรงตามความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจของประเทศ และตอบสนองนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อรองรับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชนาน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แตกต่างกัน
2. ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
2. ศึกษาและสร้างแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ต่อแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ
3. นำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา และภาษาที่ใช้ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษา และความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม
5. นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) เกณฑ์การพิจารณาข้อคำถามที่นำมาสร้างเครื่องมือตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และค่า IOC ที่คำนวณได้อยู่ระหว่าง 0.67 - 1.00 แสดงว่าข้อคำถามมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

6. นำแบบทดสอบไปหาค่าความเชื่อมั่น ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดสอบกับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ .988

7. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 เป็นเพศชาย จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 23 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 168 คน ส่วนใหญ่เป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 111 คน สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 80 คน มีประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 50.30 รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และมีประสบการณ์ในการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 และผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 191 คน อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 และอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.10

2. ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.59$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ให้นักเรียนได้สืบค้นและรับรู้ลักษณะของอาชีพที่สนใจในจังหวัดและอำเภอที่เป็นท้องถิ่นของนักเรียนเอง รองลงมา คือ ให้นักเรียนรู้จักอาชีพที่หลากหลายโดยนิทรรศการ สื่ออิเล็กทรอนิกส์และประชาสัมพันธ์การแนะนำลักษณะอาชีพในเขตอำเภอและจังหวัดให้นักเรียนและผู้ปกครองได้รับทราบเพื่อกระตุ้นความสนใจให้นักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประสานหน่วยงาน องค์การสถานศึกษา ทั้งภาครัฐและเอกชนในการสร้างความร่วมมือการแนะนำลักษณะอาชีพในเขตอำเภอและจังหวัดที่สำคัญ และสอดคล้องกับโปรแกรมการเรียน

2.2 ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.53$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 เพื่อให้นักเรียนรู้จักตัวตนว่าสนใจมีบุคลิกภาพและความถนัดเป็นไปตามประเภทและกลุ่มวิชาชีพใด รองลงมา คือ นักเรียนสามารถตัดสินใจเลือกเรียนตามโปรแกรมการเรียนที่เปิดหลักสูตรรายวิชาตามประเภทและสาขาวิชาชีพที่รองรับความต้องการอัตรากำลังแรงงานของจังหวัดและอำเภอของตนเอง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สะท้อนผลการประเมินโดยใช้เทคนิคการแปลผล

2.3 ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัดและอำเภอ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.40$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างอาชีพให้กับนักเรียนตามความสนใจ ตามบุคลิกภาพและความถนัดของนักเรียนเพื่อออกมาประกอบอาชีพพัฒนาถิ่นฐานและคุณภาพชีวิตของตนเอง รองลงมา คือ จัดทำโปรแกรมการเรียน ในการเตรียมนักเรียนเข้าสู่เส้นทางของโรงงานอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการ

สนใจ บุคลิกภาพและความถนัดของตัวนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำแผนความต้องการอัตรากำลังของท้องถิ่นระดับจังหวัดและอำเภอ

2.4 ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.72$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในรายวิชาเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับความถนัดทางทักษะและสมรรถนะทางอาชีพและความถนัดทางสาขาวิชาชีพ รองลงมา คือ จัดหลักสูตรระยะสั้นให้กับผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นในลักษณะกลุ่มสมรรถนะย่อยแบบหลากหลายสาขา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในรายวิชาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับและรองรับพื้นฐานการศึกษาต่อในประเภทและสาขาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาหรือหลักสูตรของอุดมศึกษา

2.5 ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญของวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.65$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สาระสำคัญของรายวิชาที่เป็นความถนัดตามสมรรถนะอาชีพได้กำหนดตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ รองลงมาคือ ใช้มาตรฐานสมรรถนะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหา วางแผนการจัดการเรียนการสอนและประเมินผล ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือจัดผลการเรียนรู้ในรายวิชาที่เป็นความถนัดตามสมรรถนะอาชีพโดยกำหนดตามหลักสูตรฐานสมรรถนะ

2.6 ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.85$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางสาขาวิชาชีพ รองลงมา คือ จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้สอนมาเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดการเรียนรู้อยู่โดยใช้การตั้งคำถาม สืบเสาะ ค้นคว้า สร้างองค์ความรู้ การสื่อสารความสัมพันธ์ และให้บริการเพื่อตอบสนองสังคม

2.7 ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.70$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัดผลในรายวิชาพื้นฐาน ตามพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะการปฏิบัติและด้านเจตคติ รองลงมา คือ วัดผลตรงตามระดับพฤติกรรมและตรงตามหลักความรู้ที่กำหนดไว้ในแต่ละตัวชี้วัดรายวิชา และน้อยสุดคือวัดผลตรงตามสมรรถนะและความรู้ที่ต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติได้และตรงกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้

2.8 ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.62$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดกิจกรรมชุมนุมและกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนในหลักสูตรสถานศึกษาโดยเน้นในด้านกระบวนการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการ รองลงมา คือ จัดการเรียนรู้ให้นักเรียนมีทักษะและสมรรถนะตามประเภทวิชาชีพและสาขาวิชาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ส่งเสริมให้นักเรียนประกอบการค้าอย่างใดอย่างหนึ่งตามความถนัดและความสนใจของผู้เรียน โดยมีการรวมตัวกันจดทะเบียนการประกอบธุรกิจ

2.9 ด้านจัดการเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{x} = 3.49$) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาปรับเส้นทางการศึกษาให้นักเรียนได้ค้นพบตัวตนที่เป็นไปตามบุคลิกภาพ ความถนัดและความสนใจ รองลงมาคือสถานศึกษาจัดเส้นทางการศึกษาสู่การประกอบอาชีพตรงกับศักยภาพของผู้เรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษาเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียนสำหรับนักเรียนที่ยังไม่เคยค้นพบตัวตนที่เป็นบุคลิกภาพและความถนัดทางอาชีพ

3. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การดำรงตำแหน่งของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจัดรายวิชาและแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ ด้านประเมินบุคลิกภาพ ความเหมาะสมด้านอาชีพ ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัดและอำเภอ ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ และด้านการจัดการเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษานโยบายการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านการจัดรายวิชาและแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ การแนะนำลักษณะอาชีพ จัดรายวิชาและแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพ ให้กับผู้ปกครองและผู้เรียน จึงทำให้ผู้เรียนรู้จักอาชีพที่หลากหลาย และหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษามี การจัดทำคลังอาชีพและสถานประกอบการ มีสื่อการเรียนรู้ที่กระตุ้นเพื่อสร้างความสนใจให้กับผู้เรียน ให้รู้จักอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคชาวุธ ชนไชย (2561) ศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 จากการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา ในแต่ละด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ 1) กิจกรรมแนะแนวด้านการศึกษาอยู่ในระดับ มาก 2) กิจกรรมแนะแนวด้านอาชีพอยู่ในระดับมากและ 3) กิจกรรมแนะแนวด้าน ส่วนตัวและสังคมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษามีการประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนรู้จักตนเอง ว่ามีความสนใจ มีบุคลิกภาพความถนัดทางด้านใด จึงสามารถตัดสินใจเลือกเรียนตามโปรแกรมการเรียนที่ตนเองสนใจ และที่สำคัญในการดำเนินงานด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพของสถานศึกษามีการดำเนินงานในรูปแบบประชาธิรัฐ ทุกภาคส่วน (หน่วยงานต้นสังกัด สถานศึกษา ครูผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งภาครัฐและเอกชน) มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้นักเรียนรู้จักตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุริวัลย์ ชันยา (2553) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จากการศึกษาพบว่าสภาพและปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี ในด้านการตัดสินใจเลือกอาชีพอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานท้องถิ่นระดับจังหวัดอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาขาดความรู้ ความเข้าใจในแผนความต้องการอัตรากำลังของท้องถิ่นในระดับจังหวัดและอำเภอ จึงไม่สามารถจัดโปรแกรมการเรียนในการเตรียมนักเรียนเข้าสู่เส้นทางของโรงงานอาชีพที่สอดคล้องกับความสนใจ บุคลิกภาพและความถนัดของนักเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุริวัลย์ ชันยา (2553) ศึกษาสภาพและปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี จากการศึกษาพบว่า สภาพและปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ในด้านการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับตนเองและด้านการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีการดำเนินการเพื่อสนับสนุนการนำนโยบายลงสู่การปฏิบัติ ทั้งในระดับของเขตพื้นที่การศึกษา ทั้งในระดับของโรงเรียน มีการจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ มีการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรระยะสั้น ที่คำนึงถึงความสอดคล้องกับความถนัดทางทักษะ สมรรถนะทางอาชีพ และความถนัดทางอาชีพโดยคำนึงถึงการสอดคล้องกับความต้องการศึกษาต่อในสาขาตามหลักสูตรอาชีวศึกษาหรือตามหลักสูตรของอุดมศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงภา คณโทเงิน (2561) ศึกษาแนวทางการบริหารหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะด้านอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษา พบว่า สภาพการบริหารหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะด้านอาชีพและการมีงานทำของนักเรียน โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา ระดับสถานศึกษา ระดับห้องเรียนและระดับบทเรียนในภาพรวมมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอน ร่วมกันวางแผนในการจัดการเรียนการสอน กำหนดหลักสูตรและจัดผลการเรียนรู้ สาระสำคัญในรายวิชาที่เน้นความถนัดตามสมรรถนะด้านอาชีพและกำหนดผลการเรียนชัดเจนว่าผู้เรียนสามารถทำอะไรได้เมื่อจบหลักสูตร นอกจากนั้นสถานศึกษายังใช้มาตรฐานสมรรถนะเป็นกรอบในการพัฒนาหลักสูตร กำหนดเนื้อหา วางแผนการจัดการเรียนการสอนและประเมินผล เชื่อมโยงสู่การรับรองคุณวุฒิ มีเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจน ตามมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานและมาตรฐานด้านผลงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาลิณี อุดมผลและคณะ (2559) ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และ

คุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จากการศึกษาพบว่า 1) ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ควรมีการพัฒนาหลักสูตรที่มุ่งเน้นด้านอาชีพ 2) ผลการพัฒนาหลักสูตรมีคุณภาพในระดับมาก 3) ผลการทดลองใช้หลักสูตร พบว่า นักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และคุณลักษณะด้านอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และด้านผลการเรียนรู้ พบว่า นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์คุณลักษณะด้านอาชีพในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 4) ผลการขยายผลหลักสูตร พบว่า ด้านผลการเรียนรู้ของนักเรียนมีทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์คุณลักษณะด้านอาชีพในการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ฝ่ายวิชาการ ครูผู้สอนร่วมกันวางแผนในการจัดการเรียนการสอนและออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดกระบวนการเรียนรู้ ที่เน้นการเปลี่ยนบทบาทของครูจากการเป็นผู้สอนมาเป็นผู้ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเน้นการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning ตามแนวทางการจัดทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นสมรรถนะทางอาชีพ มีการจัดการเรียนรู้โดยตั้งคำถาม สืบเสาะ ค้นคว้า สร้างองค์ความรู้ การสื่อสาร ความสัมพันธ์และให้บริการเพื่อบริการ สังคมให้เกิดขึ้นกับนักเรียน และที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานต้นสังกัด มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตัวเองทางด้านทักษะความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน เพื่อที่จะนำความรู้ไปพัฒนาทักษะของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญา ศรีดิ่ง (2556) ศึกษาเรื่องการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ผลการศึกษาพบว่า การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการจัดแผนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ด้านการนำแผนการเรียนรู้ไปใช้ในกระบวนการเรียนอยู่ในระดับมาก ด้านการสอนการประเมินการเรียนรู้ การนิเทศการจัดการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก และด้านการปรับปรุงแผนและกระบวนการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการดำเนินการในด้านการวัดผลและประเมินผลที่ตรงตามพฤติกรรมหลักความรู้ และสมรรถนะที่ต้องการให้ผู้เรียนปฏิบัติได้และตรงกับการทำกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวัดผลตามพฤติกรรมทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์ (2555) การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษากับการปฏิบัติงานตามภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จากการศึกษาพบว่าการบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านประเมินผลการเรียนรู้ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ด้านประเมินกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินคุณลักษณะอันพึงประสงค์อยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินการอ่าน คิดวิเคราะห์และเขียนอยู่ในระดับมากและด้านการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการในด้านการผลิตและจัดจำหน่ายสินค้า การตลาด การจัดหาวัตถุดิบ กระบวนการผลิตและการแปรรูป สร้างกลยุทธ์การขาย การบรรจุผลิตภัณฑ์ การจัดจำหน่าย การจัดทำรายงานผลการประกอบการ การจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย และจัดหาสื่อตัวอย่างที่แสดงกระบวนการและขั้นตอนการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อใช้เป็นสื่อในการสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสรเดช เลิศวัฒนาวิช (2560) ศึกษาเรื่อง การพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐาน

เพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและคุณลักษณะในการประกอบอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) นักเรียนมีทักษะอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี 2) นักเรียนมีคุณลักษณะในการประกอบอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจต่อการจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบอาชีพในกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนหรือกิจกรรมชุมนุม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านจัดการเทียบโอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษายังไม่จัดให้มีการเทียบโอนการเรียนในรายวิชาพื้นฐาน โดยเทียบสาระสำคัญรายวิชาและจำนวนชั่วโมงการเรียน กับสถาบันการศึกษาในสายอาชีพ สำหรับนักเรียนที่ยังไม่ค้นพบตัวตนที่เป็นบุคลิกภาพและความถนัดทางอาชีพของตนเอง และตรงกับศักยภาพของผู้เรียน จึงทำให้นักเรียนไม่สามารถค้นพบตัวตนของตนเองว่าต้องการเรียนโปรแกรมไหน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญ แก้วแสนเมือง (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพและแนวทางของระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาอาชีวศึกษาในประเทศที่พัฒนาแล้วมีกลไกให้เทียบโอนได้ในทุกประเทศ โดยมีกลไกขอข้ายวิธีการและกระบวนการที่แตกต่างกันตามบริบทของแต่ละประเทศ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษามีความต้องการระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 1) ด้านคณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับมาก 2) ด้านขอข้ายการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับมาก 3) วิธีเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับมาก 4) กระบวนการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จากการเปรียบเทียบพบว่า

2.1 ด้านจัดผลการเรียนรู้และสาระสำคัญรายวิชาตามประเภทและกลุ่มสาขาวิชาชีพของรายวิชาชีพ และด้านจัดการเรียนรู้การเป็นผู้ประกอบการในกิจกรรมชุมนุม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการบริหารงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน สถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้เสีย มีผลต่อการจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาณพัทธ์ เพิ่มพูลและคณะ (2560) ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้ ตามความคิดเห็นของครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา ช่วงชั้นที่สอนและประสบการณ์ในการสอนต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของปวิณ พงษ์โอภาสและคณะ (2552) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ เมื่อจำแนกตามเพศ ผลการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านจัดรายวิชาแนะแนว แนะนำลักษณะการทำงานของแต่ละอาชีพที่สำคัญ ด้านประเมินบุคลิกภาพความเหมาะสมด้านอาชีพ ด้านสำรวจความต้องการอัตรากำลังแรงงานของท้องถิ่นระดับจังหวัดและอำเภอ ด้านจัดทำโปรแกรมการเรียนรองรับประเภทและสาขาวิชาชีพ ด้านออกแบบหน่วยการเรียนรู้และจัดกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกและถอดประสบการณ์บนฐานวิจัย ด้านการวัดผลที่มีคุณภาพสูงและประเมินผลอย่างสมดุลเชิงคุณภาพ และ

ด้านจัดการเทียบ โอนหน่วยกิตรายวิชากรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการบริหารงาน รวมถึงการสร้างเครือข่ายในการทำงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน สถานศึกษา ผู้ปกครอง นักเรียน ผู้มีส่วนได้เสีย มีผลต่อการจะเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการเรียนการสอน ให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของยุวดี ชีชนะ (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารงานแนะแนวของสถาบันในเครือตั้งตรงจิตร กรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้บริหาร อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์แนะแนวมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานแนะแนวของสถาบันในเครือตั้งตรงจิตร ในภาพรวมและทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอุษณีย์ แจ่มใส (2551) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทัศนคติศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อมหาวิทยาลัยรังสิต จำแนกจากข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่า นักเรียนที่เลือกกลุ่มสาขาวิชาที่ศึกษาอาชีพปศุสัตว์ ระดับการศึกษาปศุสัตว์ ประสบการณ์แตกต่างกัน มีระดับการตัดสินใจศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยรังสิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของประกาศิต วาดเขียนและคณะ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย จากการศึกษาพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ประกอบกับการตัดสินใจเลือกศึกษาต่อ กับสายการเรียนที่นักเรียนจะตัดสินใจเลือกศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ ด้านการสนับสนุนจากครอบครัวและด้านสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการเปรียบเทียบแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างทางบริบทของพื้นที่และปัจจัยในการบริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่ประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งส่งผลทำให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ดังนี้ 1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กนักเรียนออกกลางคัน และการเลิกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่าหรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก 2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาลโดยคิดเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง 3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย โรงเรียนประถมที่จัดการศึกษาตั้งแต่ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 และมีนักเรียนศึกษาอยู่จำนวน 80 คน หากยึดตามเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนแห่งนี้จะได้รับการจัดสรรครูเพียง 4 คนเท่านั้น ซึ่งไม่พอดีกับจำนวนชั้นเรียนที่เปิดสอน ดังนั้นโรงเรียนดังกล่าว จึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา (รายงานที่

คืออาร์ไอแนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราภา เพียรเจริญ (2556) ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี จำแนกตามที่ตั้งและขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาแนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. สถานศึกษาควรนำแผนความต้องการอัตรากำลังแรงงานของจังหวัดและอำเภอ มาเป็นข้อมูลในการจัดทำโปรแกรมการเรียนและการแนะแนวของโรงเรียน
2. สถานศึกษาควรจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนในรายวิชาพื้นฐาน หน่วยกิตการเรียน กรณีเปลี่ยนโปรแกรมการเรียน เพื่อให้นักเรียนได้ค้นพบตัวตนว่ามีบุคลิกภาพและความถนัดทางด้านใด
3. สถานศึกษาควรปรับเส้นทางการศึกษาสู่การประกอบอาชีพที่ตรงกับศักยภาพของผู้เรียน
4. สถานศึกษาควรมีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในการประเมินบุคลิกภาพทางด้านอาชีพของผู้เรียนเป็นรายบุคคล
5. สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดความสนใจ ในการประกอบอาชีพการเป็นผู้ประกอบการ
6. สถานศึกษาควรจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา หลักสูตรระยะสั้น ที่สอดคล้องกับความถนัดทางทักษะและสาขาอาชีพของผู้เรียน
7. สถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้ครูผู้สอนพัฒนาตนเองทางด้านทักษะความรู้ ทักษะในการจัดการเรียนการสอน เพื่อที่จะนำความรู้ไปพัฒนาทักษะของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาอนาคตภาพการจัดการศึกษาเพื่ออาชีพ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1
3. สภาพและปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “แนวทางการจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ ปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา, ดร.ยุพิน บัวคอม ศึกษาศึกษาธิการจังหวัดน่าน และนางเวทิการ์ เหลืองเจริญรัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้บรมลี้้งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดจนครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา ศรีดี. (2556) การจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนในวิทยาลัยการอาชีพวังไกลกังวล. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- กัญญาณพัชร เพิ่มพูน (ผู้บรรยาย). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย ภาคใต้. การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9 (หน้า 415-430).
สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- ศุภาวุธ ชันไชย. (2561) การศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารกิจกรรมแนะแนวของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39. ศึกษาศาสตรสารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ปีที่ 2(2), หน้า 1-22.
- จิราภา เพียรเจริญ. (2556). บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ดวงนภา คณโฑเงิน. (2561). แนวทางการบริหารหลักสูตรที่เสริมสร้างทักษะด้านอาชีพและการมีงานทำของนักเรียนโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การค้นคว้าแบบอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ทัศนีย์ ศรีสวัสดิ์. (2555) การบริหารการวัดและประเมินผลการศึกษากับการปฏิบัติงานตามภารกิจการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของสถานศึกษาในจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ประกาศิต วาดเขียน และคณะ. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการตัดสินใจเลือกศึกษาสายสามัญหรือสายอาชีพของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 3 โรงเรียนฤทธิยะวรรณาลัย. วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปีที่ 7(1), หน้า 89-98.
- ปวิณ พงษ์โอกาส และคณะ (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือก ศึกษาต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรีของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี. วารสารการจัดการสมัยใหม่ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ปีที่ 5(1), หน้า 26-33.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. (19 สิงหาคม 2542). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 116 (ตอนที่ 74 ก). หน้า 3

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- มนูญ แก้วแสนเมือง. (2557) การพัฒนาระบบการเทียบโอนผลการเรียนรู้และประสบการณ์ สำหรับสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ปีที่ 16 (3), หน้า 25-32
- ยุวดี ชีชนะ. (2558). การบริหารงานแนะแนวของสถาบันในเครือตั้งตรงจิตร กรุงเทพมหานคร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ปีที่ 9(2), หน้า 29 – 41
- รายงานที่ตีอาร์ไอ แนวทางแก้ไขปัญหาโรงเรียนขนาดเล็ก. สืบค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://tdri.or.th/publications/wb113/>
- สาลินี อุดมผลและคณะ (2559). การพัฒนาหลักสูตรบูรณาการอาชีพเพื่อส่งเสริมทักษะการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และคุณลักษณะด้านอาชีพ สำหรับนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, ปีที่ 9(1), หน้า 116-128.
- สุรีวัลย์ ชันยา. (2553). สภาพและปัญหาการบริการแนะแนวอาชีพตามทัศนะของผู้บริหาร ครู และนักเรียนในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- สรเดช เลิศวัฒนาวิช. (2560). การพัฒนากิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยใช้โครงงานเป็นฐานเพื่อส่งเสริมทักษะอาชีพและคุณลักษณะในการประกอบอาชีพ สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- อุษณีย์ แจ่มใส. (2551). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อระดับอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยรังสิต. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.

บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัล ในโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

School Leadership Administrators' Role in The Digital Age Expanded
Education Opportunity School of Education Management Using School
Resources of Masalongnai Education Area 3

กรณัญญ์ ตาแปง^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Korranat Tapang^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน และข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 126 คนเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการศึกษารoles บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล รองลงมา คือ ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ และด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อนำครูและนักเรียนไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและมีวิสัยทัศน์ก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ๆ นำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : korranat114499@gmail.com

สถานการณ์ปัจจุบันและมีการใช้การออนไลน์เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และการใช้แบบทดสอบออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใช้งานได้ตลอดเวลา ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารใช้สื่อออนไลน์และระบบออนไลน์ในการพัฒนาและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของยุคสมัยและมีแนวคิดที่ไม่ซ้ำซ้อน กระจายงานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารมีทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดี คุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีมีการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลที่ดีและมีทักษะในการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี

คำสำคัญ: บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research are School Leadership Administrators' Role in the digital age in expanded Educational opportunity school of Education Management Using school resources of Maesalongnai education area 3 and suggestions of School Leadership Administrators' Role in the digital age in expanded Educational opportunity school of Education Management Using school resources of Maesalongnai education area 3, 126 samples. The tools used in this research are 5- level of questionnaire. The index of conformance is 1.00 and the confidence is 0.96. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, average (mean) and standard deviation.

The results of research finds that 1) School Leadership Administrators' Role in the digital age in expanded Educational opportunity school of Education Management Using school resources of Maesalongnai education area 3 were at high level and data on the other side at high level as follow: application of Digital, Citizenship Systematic, Improvement Excellence in Professional Practice, Visionary Leadership and the Digital Age Learning Culture is in poor level.

The study of the suggestion School Leadership Administrators' Role in the digital age in expanded Educational opportunity school of Education Management Using school resources of Maesalongnai education area 3 as follow Visionary Leadership: the administrators must be a good visionary leader to lead teachers and student to the digital transformation and promote the staff to be sharing policy, opinions, ideas, for achieve the organization's goal. Digital Age Learning Culture: the administrators the administrators must be use the new technology appropriate with current situation and use the online networks and sharing knowledge in the learning center and create all the time online test. Excellence in Professional Practice: the administrators must be use network online to develop and create in various interesting learning knowledge for learner and support the modern learning technology. Systematic Improvement: the administrators must be always develop themselves to be a digital era progress and have to clear concept and systematic command. Digital Citizenship: the administrators must be have a unique protect skills, morally, good conscience, good digital era citizen and have an analytical thinking, good judgment in data management skills.

Keywords: School Administrators Leadership, Digital Age

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ไว้ในหมวดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ มาตรา 23 การจัดการศึกษา ทั้ง การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษา ตามอัธยาศัย ต้องเน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ (1) ความรู้เรื่องเกี่ยวกับตนเองและความสัมพันธ์ของตนเองกับสังคม (2) ความรู้และทักษะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี รวมทั้ง ความรู้ความเข้าใจและประสบการณ์เรื่องการจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลยั่งยืน (3) ความรู้เกี่ยวกับศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม การกีฬา ภูมิปัญญาไทย และการประยุกต์ใช้ ภูมิปัญญา (4) ความรู้ และทักษะด้านคณิตศาสตร์ และด้านภาษา เน้นการใช้ภาษาไทยอย่างถูกต้อง และ ความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

กระทรวงศึกษาธิการ จึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาเยาวชนของชาติให้มีความรู้ความสามารถ เทียบมาตรฐานสากล และเพื่อให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่กฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 43 ที่กล่าวไว้ว่า “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกัน ในการได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน 12 ปี ที่รัฐจะต้องจัดให้ อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าเล่าเรียน” ซึ่งในการจัดการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานได้นั้น บุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารและศึกษานิเทศก์จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ จากเหตุผลทางการศึกษาดังกล่าว กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดระดับคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและศึกษานิเทศก์ เพื่อพัฒนาวิชาชีพและ ปรับระดับมาตรฐาน บุคลากรทางการศึกษาให้การดำเนินการปฏิรูปการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุ วัตถุประสงค์หรือเจตจำนงตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นหัวใจในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น หากผู้บริหาร สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพย่อมหมายถึง ผู้บริหารมียุทธวิธีที่จะพัฒนา ข้าราชการครูผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีคุณภาพตามไปด้วย อันจะส่งผลให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้นการ พัฒนาคุณภาพการศึกษาจะต้องเริ่มต้นพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพเป็นอันดับแรก (ธงชัย สันติวงษ์, 2549, หน้า 12)

ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาและปฏิบัติงานของทุกฝ่ายเพราะเป็นผู้ที่มี อำนาจและความรับผิดชอบสูงสุด เป็นผู้ที่ทำให้งานต่างๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีมีความเจริญก้าวหน้าใน การขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กรในยุคประเทศไทย 4.0 ให้สำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ ดังนั้น ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญหรือเป็นกุญแจของความสำเร็จและมีประสิทธิภาพและความสำเร็จของ องค์กร ซึ่งมีการศึกษาวิจัยเชิงประจักษ์จำนวนมากทั้งต่างประเทศและในประเทศ ที่ยืนยันว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมี อิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ความสำเร็จในการประกอบธุรกิจ ผลการปฏิบัติงานของบุคคล และของกลุ่มหรือทีม แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ความเป็นพลเมือง ดีขององค์กร ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมถึงความไว้วางใจและ ภาวะผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือพนักงานในองค์กร (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553, หน้า 82)

ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประเทศไทยให้ความสำคัญกับทักษะภาวะผู้นำเป็นอย่างมากจึงได้กำหนดให้ภาวะผู้นำเป็นทักษะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ วิสัยทัศน์การปฏิรูปการศึกษาและแผนอุดมศึกษาระยะยาว ซึ่งต่างก็มุ่งให้สมาชิกในสังคมเรียนรู้และพัฒนาภาวะผู้นำ ปัจจุบันเป็นที่น่าวิตกเนื่องจากประเทศไทยกำลังประสบกับปัญหาเด็กและวัยรุ่นไทยขาดภาวะผู้นำเด็กและวัยรุ่นไทยจำนวนมากไม่เพียงไม่มีความปรารถนาที่จะเป็นผู้นำหากแต่มีเด็กและเยาวชนจำนวนมากไม่มีภาวะความเป็นผู้นำอีกด้วย (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2550)

ด้วยเหตุนี้การพัฒนาประเทศให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ผู้นำจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์และมีคุณลักษณะทางภาวะผู้นำที่เปี่ยมด้วยศักยภาพที่เข้มแข็ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตลอดจนองค์การต่างๆ ให้ก้าวไปสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืนในอนาคต ปัจจุบันดิจิทัลเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่างๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ICT (Information and Communication Technology) มาใช้การเพื่อสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารและการจัดการความรู้ในงานด้านต่างๆตามที่กล่าวมาแล้วของสถานศึกษาเทคโนโลยีในปัจจุบันที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องรู้จักนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้แก่ 1) Cloud Computing เป็นเสมือนมีบริการ Server บน Internet ซึ่งสถานศึกษาไม่จำเป็นต้องวาง ระบบ Server ของตนเองในสถานศึกษา 2) Mobility Devices ได้แก่ อุปกรณ์พกพาที่สามารถใช้งานได้ทุกสถานที่ทั้งหลาย โทรศัพท์มือถือ Smart Phones, Tablet PC และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อื่น ๆ มีความสามารถเข้าถึงอย่างอิสระเพื่อการใช้งานแบบเคลื่อนที่ได้ 3) Social Network ในยุคที่สื่อสังคมออนไลน์มีอิทธิพลต่อทัศนคติ พฤติกรรมและความเชื่อของคนในสังคมเป็นอย่างมากไม่ว่าจะเป็น LINE, Facebook, Twitter, We Chat หรือ Instagram และ 4) Internet of Things (IoT) ปัจจุบันและในอนาคตอันใกล้ภายในปี ค.ศ. 2020 นี้การใช้ อุปกรณ์ต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันจะเกิดการเชื่อมต่อผ่าน Internet เป็นหลักไม่ว่าจะเป็นอุปกรณ์ข้าวของเครื่องใช้ สำนักงานในบ้าน Smart Phones, Tablet PC (เอกชัย, 2559)

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนี้มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งหากผู้บริหารสามารถนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจะก่อให้เกิดประโยชน์ เช่น การจัดการเรียนการสอน ครูต้องไม่ใช่ PowerPoint หรือโปรแกรมนำเสนองานอื่นๆ แทนกระดานดำเท่านั้น แต่ครูต้องสามารถเชื่อมโยงข้อมูลความรู้จากโลกภายนอกสู่ห้องเรียนโดยผ่าน Internet ก็จะทำให้นักเรียนสนุกกับการเรียนรู้มากขึ้น นอกจากนี้ในการบริหารด้านอื่นไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานบุคคล การบริหารกิจการนักเรียน การบริหารงบประมาณการเงิน งานธุรการ งานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมตลอดจนงานความสัมพันธ์กับชุมชน เหล่านี้สถานศึกษาจะต้องสร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหารต้องนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาอย่างเหมาะสมกับยุคสมัยอย่างคุ้มค่า

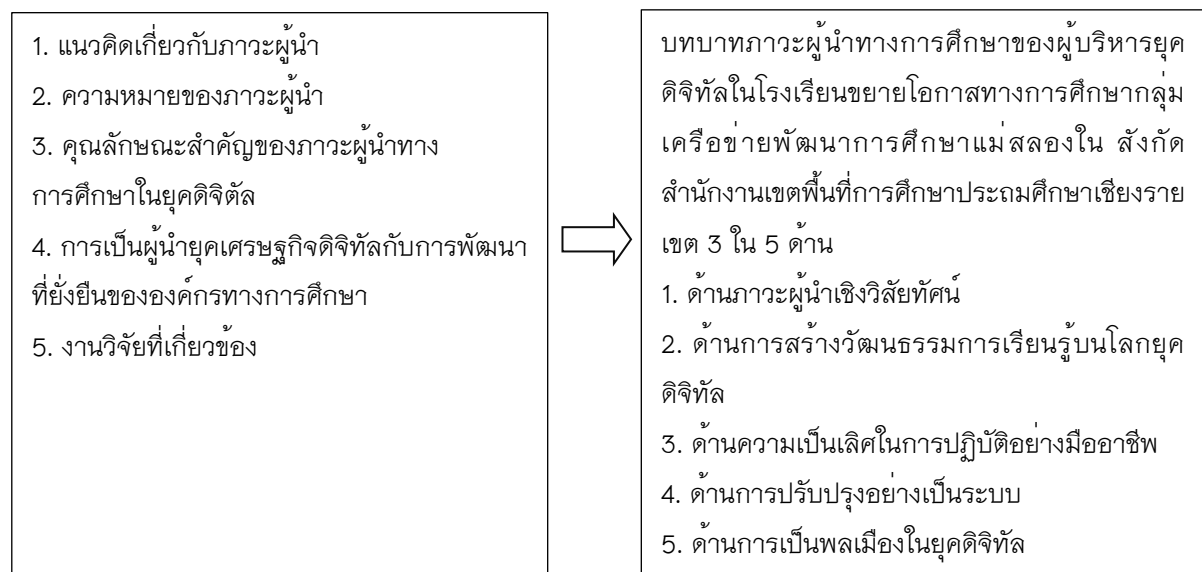
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารในยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อจะได้ข้อมูลและแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลเพื่อนำไปสู่วางแผนพัฒนาส่งเสริมการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลให้มีคุณลักษณะการเป็นผู้นำที่เหมาะสมสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจและสังคมไทยที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป พร้อมขับเคลื่อนให้สถานศึกษาเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 5 สถานศึกษา ประกอบด้วย ครู จำนวน 122 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 4 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 126 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยบทบาท 5 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์
2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล
3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ
4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ
5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารในยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ประกอบด้วย 1. ด้านภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล 3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ 4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ 5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

4.1 นางสาวมัญชุสา เพ็ชรชนะ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (กศ.ม.การบริหารการศึกษา)

4.2 นายวันชัย ชื่นตา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนศึกษา(บ้านแม่สแลบ) อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (กศ.ม.การบริหารการศึกษา)

4.3 นางระพีพรรณ กองมงคล ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าซาง (ช่างครุณานุสาสน์) (กศ.ม.การบริหารการศึกษา)

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถาม ที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ทุกข้อ และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับสถานศึกษาในสังกัดอำเภอแม่จัน สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการให้นำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.96 แสดงว่าแบบทดสอบมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก

7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตจากผู้อำนวยการสถานศึกษา เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

3. รับแบบสอบถามกลับคืน โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 15-20 วัน ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ 126 ชุด จากทั้งหมด 126 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (f) และร้อยละ (%)

2. วิเคราะห์ข้อมูลจากบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3. วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่สลองใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. สถิติเชิงพรรณนา

3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีผลการวิเคราะห์โดยภาพรวมและรายด้าน ทั้งหมด 5 ด้าน โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

ตาราง 1 แสดง ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวม

บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลใน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่าย พัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอน	N=126		ระดับ ความคิดเห็น
	(μ)	(σ)	
1 ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์	3.72	0.69	มาก
2 ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล	3.70	0.68	มาก
3 ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ	3.79	0.66	มาก
4 ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ	3.84	0.66	มาก
5 ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล	4.03	0.67	มาก
รวม	3.81	0.62	มาก

จากตาราง 1 พบว่าบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ในภาพรวมบทบาทภาวะผู้นำรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\mu=3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.03$), การปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ($\mu=3.84$), ความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.79$), ผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ($\mu=3.72$) และการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ($\mu=3.70$)

1. ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและการสนับสนุนนโยบายการระดมทุนเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยี รองลงมาคือผู้บริหารมีการสร้างแรงบันดาลใจและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดของที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรยุคเศรษฐกิจดิจิทัลร่วมกันเพื่อตอบสนองให้เกิดเป้าหมายการเรียนรู้ในสถานศึกษา

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ในภาพรวมการบริหารรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา รองลงมา ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมความคิดสร้างสรรค์และดิจิทัลเพื่อความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดทรัพยากรอื่นๆ เพื่อตอบสนองแต่ละความต้องการในการเรียนรู้ที่หลากหลายของผู้เรียนทุกคนในสถานศึกษา

3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นการอบรมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี รองลงมาคือผู้บริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมในสถานศึกษา

4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ในภาพรวมบทบาทอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารคำนึง ถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า รองลงมาคือผู้บริหาร เปลี่ยนแปลงการนำระบบมาใช้เพื่อบรรลุผลสำเร็จสูงสุดของเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า ผู้บริหาร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสะสมและวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ในภาพรวมบทบาทอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรม รองลงมาคือ ผู้บริหาร เป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางกฎหมาย, ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร มีความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิวัฒนาการของวัฒนธรรมทางสังคม

ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ คือ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อนำครูและนักเรียนไปสู่ การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล มีวิสัยทัศน์จะก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ๆนำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ มีวิสัยทัศน์ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา และ มีวิสัยทัศน์ที่ดีเห็นความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีและจัดหามาใช้

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีการใช้การออนไลน์เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้และการใช้แบบทดสอบออนไลน์เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเข้าใช้งานได้ตลอดเวลา สามารถนำบุคลากรผ่านการเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแห่งโลกดิจิทัลและสร้างผลลัพธ์ที่สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ผู้บริหารควรสร้างรูปแบบ แบบอย่างที่ดีในการเรียนรู้ยุคดิจิทัล ต้องให้เขาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และยอมรับและสามารถคัดกรองอารยธรรมในยุคดิจิทัลได้

3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ คือ ผู้บริหารใช้สื่อออนไลน์และระบบออนไลน์ในการพัฒนาและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสนับสนุนเอื้อต่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีการวางแผน มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติกับลูกน้องทุกคนด้วยความเอ็นดู และใช้สื่อดิจิทัลแบบเชี่ยวชาญ

4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ คือ ผู้บริหารมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของยุคสมัย มีแนวคิดที่ไม่ซับซ้อนกระเจาางานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน พัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเร็วสูง และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล คือ ผู้บริหารมีทักษะในการรักษาอัตลักษณ์ที่ดีคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดี มีการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัลที่ดี มีทักษะในการคิดวิเคราะห์มีวิจารณญาณที่ดี มีการบริหารจัดการข้อมูล ที่ผู้ใช้งานมีการทิ้งไว้บนโลกออนไลน์ รักษาความปลอดภัยของตนเองในโลกออนไลน์ เป็นแบบอย่างที่ดีและสร้างความตระหนักเป็นสมาชิกที่ดีของสังคม และเป็นผู้ที่ทันต่อเหตุการณ์บ้านเมือง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย บทบาทภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

1. ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์ที่ดีเพื่อนำครูและนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และข้อที่มีความถี่น้อยสุด คือ สามารถจัดหาและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้การจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นกับผู้เรียนมากที่สุด

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ การเรียนรู้เกิดขึ้นได้ทุกที่ ผู้บริหารต้องมีความรู้ความเข้าใจในดิจิทัลเป็นอย่างมาก และข้อที่มีความถี่น้อยสุด คือ สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนใช้สื่อออนไลน์และระบบออนไลน์ในการพัฒนาและสร้างความสนใจให้กับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่หลากหลายข้อที่มีความถี่น้อยสุด คือ มีการวางแผน มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติกับลูกน้องทุกคนด้วยความเอ็นดู

4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ข้อที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการปรับปรุงตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของยุคสมัย ข้อที่มีความถี่น้อยสุด คือ มีแนวคิดที่ไม่ซับซ้อนกระเจาางานอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ศึกษาปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ไม่ดีอยู่เสมอ

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ข้อที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ผู้บริหารในยุคดิจิทัลจะต้องมีคุณธรรมและจิตสำนึกที่ดีใช้สื่อและเทคโนโลยี อย่างถูกต้องและไม่สร้างหรือบิดเบือนไปจากความเป็นจริงข้อที่มีความถี่น้อยสุด คือ ผู้บริหารในยุคดิจิทัลต้องทันต่อเหตุการณ์ บ้านเมืองใช้เทคโนโลยี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและการสนับสนุนนโยบายการระดมทุนเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีและการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา โดยมีการสร้างแรงบันดาลใจและจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวกับการ สนับสนุนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของผู้นำทางการศึกษา

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัล ผู้บริหารควรมีการจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีอย่างทั่วถึง มีการจัดทรัพยากรอื่น ๆ และมีการสร้างสรรค์พลวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา

3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ ผู้บริหารควร ใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการจัดการเรียนรู้ที่พัฒนาสมรรถภาพของผู้เรียน มีการมอบอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้โดยผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากร

4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจะต้อง คำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า และมีส่วนร่วมในการจัดตั้งสะสมและวิเคราะห์ข้อมูลอธิบายผลลัพธ์การจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล ผู้บริหารจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางกฎหมาย เป็นแบบอย่างที่ดีและมีความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิวัฒนาการของวัฒนธรรมทางสังคม

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาทบทวนทบทวนภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารยุคดิจิทัลในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาแม่ฮ่องสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 5 ด้าน มีประเด็น น่าสนใจที่จะนำมา อภิปรายผล ดังนี้

1 ด้านผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้านผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีและการสนับสนุนนโยบายการระดมทุนเพื่อสนับสนุนเทคโนโลยีและการดำเนินการตามวิสัยทัศน์ คือ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสามารถพัฒนาประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างความเป็นเลิศและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาจากการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันกับคนในสถานศึกษานำครูและนักเรียนไปสู่การเปลี่ยนแปลง ก่อให้เกิดนโยบายหรือแนวคิดใหม่ๆนำไปสู่แผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้สอดคล้องกับ กุศุมมา ยี่กู๋ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ ที่พึงประสงค์ในทรรณะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษานนทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ครูให้ความสำคัญของความ เป็นผู้นำทางวิสัยทัศน์อย่างมาก เนื่องจากเห็นว่าผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้นำเพื่อที่จะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย สร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และมุ่งผลักดันทุกวิถีทางให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริง

2. ด้านการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้บนโลกยุคดิจิทัลเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในสถานศึกษา ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สามารถสร้างสรรคพลังวัตในการใช้เทคโนโลยีให้เป็นปกติจนเกิดเป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้แบบโลกดิจิทัลในสถานศึกษา โดยการจัดหาและส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกคนได้รับการเรียนรู้ตั้งอย่างทั่วถึงสอดคล้องกับ มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศของสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาชัชยนาท ผลการวิจัยพบว่า แนวทางบริหารสถานศึกษาขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ประกอบไปด้วย 4 ปัจจัย คือ 1) การพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีคุณภาพสูง สามารถ รองรับการใช้งานต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและครอบคลุมทุกด้าน 2) การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในการสร้างและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง ทั้งทางคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชัน สมาร์ทโฟน 3) การส่งเสริม สนับสนุน ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการพัฒนาบุคลากรและ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การนิเทศกำกับติดตามการใช้และดำเนินงานต่าง ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล ทั้งอุปกรณ์ บุคลากร และการนำไปใช้

3. ด้านความเป็นเลิศในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพรวมอยู่ในระดับเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารกระตุ้นการอบรมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยี ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมโดยที่มอบอำนาจให้กับครูเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้เรียนโดยผ่านการเพิ่มสมรรถนะทางเทคโนโลยีและทรัพยากรดิจิทัลที่จำเป็น

สามารถ จัดสรรเวลาทรัพยากรและการเข้าถึงการพัฒนาความเป็นมืออาชีพอย่างต่อเนื่องราบรื่นในการผสมผสานทางเทคโนโลยี อำนาจความสะดวกในการมีส่วนร่วมในชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้วยการกระตุ้นอบรมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเรียนรู้และใช้เทคโนโลยีและการสร้างรูปแบบการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์ บุญศิริและพจนารถ พรเจริญวิโรจน์.(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหาร การศึกษามืออาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ทุกหน่วยงานและองค์กรในปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีนักบริหาร องค์กร ที่เป็นมืออาชีพ เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้บริหารจัดการองค์กรให้มีความก้าวหน้าในโลกในยุคปัจจุบัน ที่มีความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นผลมาจากความเจริญก้าวหน้าทางด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเทคโนโลยีที่ทำให้เกิดการแพร่กระจายของข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอก องค์กร ที่ก่อให้เกิดระบบฐานความรู้ที่ใช้ในการแข่งขัน และการร่วมมือบริหารจัดการ องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องการนักบริหารมืออาชีพเพื่อช่วยนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งหมายความว่ารวมถึงการเป็นนักบริหารการศึกษาเช่นกัน

4. ด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารคำนึง ถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่าอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการเตรียมการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า โดยการเปลี่ยนแปลงการนำระบบมาใช้เพื่อบรรลุผลสำเร็จสูงสุดของเป้าหมายการเรียนรู้ที่เหมาะสมด้วยการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณค่า สอดคล้องกับ สมชาย เทพแสง (2558) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงระบบ ผลการวิจัยพบว่า เป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่ โดยเน้นการทำงานเป็นระบบ ใช้ความคิดเชิงระบบ สร้าง ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ชุมชน และคนอื่น ๆ โดยสร้าง ความแตกต่างที่สามารถทำได้ บริหารงานแบบมืออาชีพ และมุ่งให้บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่ สำคัญเน้นด้านคุณธรรมและจริยธรรม ใช้ความคิด เชิงระบบสร้างสรรค์ในการพัฒนาโรงเรียนให้เกิดความ แตกต่างทุกด้าน มีการปรับปรุงระบบการศึกษา ยกกระดับ มาตรฐานการศึกษาให้สูงขึ้น ไม่ใช่เฉพาะโรงเรียนตนเอง เท่านั้นรวมถึงโรงเรียนอื่นๆ ในเครือข่ายหรือชุมชน ใกล้เคียงด้วย โดยปรับปรุงระบบการเรียนการสอน ปรับปรุงหลักสูตร สื่อการสอน เทคโนโลยี สภาพ แวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน สิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงกิจกรรมการเรียนการสอน มีความมุ่งมั่น เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ

5. ด้านการเป็นพลเมืองในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางจริยธรรมและกฎหมายอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีและส่งเสริมให้เกิดความตระหนักในประเด็นทางสังคมจริยธรรมและกฎหมาย ตลอดจนมีความรับผิดชอบในสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อการวิวัฒนาการของวัฒนธรรมของสังคมดิจิทัล สอดคล้องกับ จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศ ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นพลเมืองดิจิทัล อยู่ในระดับสูงสุด ส่วนด้านการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับน้อยสุด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. โสภกา อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นางสาวมัณฑุสา เพ็ชรชนะ ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา นายวันชัย ชื่นตา ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนชุมชนศึกษา(บ้านแม่สแลบ)และนางระพีพรธน กองมวงคณครุชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านป่าซาง(ช่างตรวจมาตรฐานศาสตร์) ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้าให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดามารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กานต์ บุญศิริ.(2557)ภาวะผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามีอาชีพ. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2557
- กุลสุมา ยี่ภู่.(2553).คุณลักษณะผู้บริหารมีอาชีพที่พึงประสงค์ในทรศนะของครูโรงเรียนชุมชนวัดบางไผ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่นนทบุรี เขต 2. สารนิพนธ์ ศศ.ม.(การจัดการศึกษา). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์.(2550). ยุควิกฤตเด็กและเยาวชนขาดภาวะผู้นำ.(ออนไลน์),แหล่งที่มา: <http://www.kriengsak.com/node/49>
- จุฬาลักษณ์ อักษรณรงค์ .(2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตหนองหาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 จังหวัดอุดรธานี. วารสาร วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ปีที่ 8 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2561
- ธงชัย สันติวงษ์.(2549).การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (14 สิงหาคม 2542) ราชกิจจานุเบกษา.หน้า 8
- มาลัย วงศ์ฤทัยวัฒนา. (2561). “แนวทางการบริหารโรงเรียนขนาดเล็กยุคดิจิทัลสู่ความเป็นเลิศ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศัยนาท”. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 14 ฉบับที่ 1 (พฤษภาคม – สิงหาคม พ.ศ.2562)
- รัตติกรณ์ จงวิศาล.(2553). การศึกษาภาวะผู้นำและทิศทางใหม่เพื่อการพัฒนาผู้ประกอบการ SMEs. วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ NIDA Development Journal, 50(1), 80–99.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สมชาย เทพแสง. (2552). “ภาวะผู้นำวิสัยทัศน์รูปแบบใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในทศวรรษหน้า” วารสาร
บริหารศึกษ มศว 6, 11: 83-95

เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2559). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. (ออนไลน์),แหล่งที่มา: <https://www.trueplookpanya.com/knowledge/content/>



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษา ระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว

Factors Influencing the Results of The National Basic Educational Testing (O-NET) of Learners for School Development in The Ngew Network Center

ณัฐธิดา ลิมพรเสมานนท์^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Nattika Limpornsemanon^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว ประชากร คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว จำนวน 7 สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 41 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 48 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน(O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมากรองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้เรียนอยู่ในระดับมาก และ ปัจจัยด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว พบว่าด้านผู้เรียนผู้เรียน ผู้เรียนควรมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และ ควรจัดสภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้เรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านครูผู้สอน ควรจัดจำนวนครูให้ครบชั้นเรียนและสอนให้ตรงตามวุฒิทางการศึกษาสอนตรงตามสาขาวิชา และ พฤติกรรมการสอนของครูในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเตรียมความพร้อมการสอบ (O-NET) ด้านผู้บริหาร ควรจัดให้มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยสามารถสืบค้นข้อมูลอำนวยความสะดวก

คำสำคัญ: ปัจจัย ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : nattika8648@gmail.com



Abstract

The purpose of this research to study levels of factors influencing the results of the national basic educational testing (O-NET) of learners for institutional development, Ngio network center and to study recommendations The implementation of the development of basic national educational test (O-NET) of learners for institutional development, Ngio network center The population are administrators and teachers of educational institutions in the Ngio network center 7 schools, consisting of 7 administrators and 41 teachers, totaling 48 people The research instruments were a questionnaire with consistency index between 0.67 – 1.00. And reliability equals 0.96. Data were analyzed by frequency, percentage, mean and Standard deviation

The results of the research showed that levels of factors influencing the results of the national basic educational testing (O-NET) of learners for institutional development, Ngio network center Overall, each aspect was at a high level. Considering each aspect found that teacher factor at the high level and the factor of learners at a high level. Also, that is the management factors are at a high level.

A suggestion Implementation of the development of basic national educational test results (O-NET) of learners for institutional development, Ngio network center found that Learner factor should have a good attitude towards learning and should be arrange the student's family environment to facilitate learning Teachers factor should provide the teachers to complete the class and teach with educational qualifications and teaching behavior of teachers to create motivation for exam preparation (O-NET) Executive should provide technology that is conducive to modern learning management search for information and facilitate teaching and learning activities. Including to support learning management to be effective provide materials that are sufficient for student and teacher learning management.

Keywords: Factors , National basic educational testing results

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมที่ได้รับการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้ อันเกิดจากสภาพแวดล้อม สังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งความรู้ เหล่านี้จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์พัฒนาให้มนุษย์ได้เติบโตทั้งทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมสติปัญญาควบคู่ไปกับ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันมีกระบวนการถ่ายทอดความรู้ที่หลากหลาย มีการจัดทำและนำเครื่องมือต่าง ๆ ที่ทันสมัย ถ่ายทอดให้ผู้เรียนรู้ได้เข้าใจและมีความรู้ได้ง่ายขึ้น ดังกฎหมายการศึกษาภาคบังคับตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 หมวด 2 สิทธิและหน้าที่ทางการศึกษา มาตรา 10 การจัดการศึกษา ต้องจัดให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการ รับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย การศึกษาจึง

ส่งผลให้เกิดความรู้ สามารถพัฒนาคนให้มีความสามารถประกอบอาชีพและเอาตัวรอดได้ รวมทั้งช่วยขัดเกลาคนให้มีจิตสำนึกและคุณธรรมเป็นผู้เจริญทางปัญญาและจิตใจ ซึ่งคนเหล่านั้นนอกจากจะสามารถพัฒนาตนเองแล้ว ยังส่งผลต่อสังคมและประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรืองและก้าวหน้าทัดเทียมอารยประเทศ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545, ลี้อออนไลน์)

ทั้งนี้การจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุผลตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน สิ่งสำคัญในการจัดการศึกษานั้นคือหลักสูตร ดังนั้นหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 จึงกำหนดให้มีการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ใน 4 ระดับ ได้แก่ การประเมินระดับชั้นเรียน การประเมินระดับสถานศึกษา การประเมินระดับเขตพื้นที่การศึกษา และการประเมินระดับชาติ ซึ่งเป็นการตรวจสอบความก้าวหน้าการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อนำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาผู้เรียน การประเมินระดับชาติ เป็นการประเมินคุณภาพผู้เรียนในระดับชาติตามมาตรฐานการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษาต้องจัดให้ผู้เรียนทุกคนที่เรียนในชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 เข้ารับการประเมินผลจากการประเมินใช้เป็นข้อมูลในการเทียบเคียงคุณภาพการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อนำไปใช้ในการวางแผนยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา ตลอดจนเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจในระดับนโยบายของประเทศ (หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551, 2551, หน้า 28-29)

การวัดผลประเมินผลการเรียนรู้ตามความมุ่งหมายของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 การทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (ORDINARY NATIONAL EDUCATION TEST หรือ O-NET) จึงเป็นการทดสอบความรู้ทางการศึกษาขั้นพื้นฐานของผู้เรียนที่กำลังศึกษาในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทุกคน ทุกสังกัด ดำเนินการโดยสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) ซึ่งเป็นหน่วยงานภายนอกที่ทำหน้าที่ในการประเมินระดับชาติ การทดสอบนี้จัดเป็นการวัดและประเมินผลที่กำหนดไว้ในหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 และเป็นส่วนหนึ่งของระบบการประกันคุณภาพทางการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาในทุกระดับ (ปิ่นดา หัสปราบ, 2557, หน้า 2) สถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) เป็นหน่วยงานของรัฐ จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) พ.ศ.2548 มีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการจัดการศึกษาและการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทดสอบทั้งระดับเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเป็นองค์กรกลางในการศึกษา วิจัย พัฒนาและให้บริการประเมินผลทางการศึกษาและทดสอบทางการศึกษาโดยในปี พ.ศ. 2549 ได้ดำเนินการจัดทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Testing) หรือที่เรียกว่า O-NET ทั้งนี้ในปี พ.ศ.2553 เป็นต้นมาได้ดำเนินการจัดสอบใน 3 ระดับชั้น ประกอบด้วย ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 โดยข้อสอบวัดการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานของสถาบันทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติ (องค์การมหาชน) นั้นมุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์ซึ่งสอดคล้องกับ Anderson และ Krathwohl (2001) ที่ได้กล่าวว่า วัดคุณสมบัติสำคัญของการจัดการศึกษาในหลายสาขาวิชาทั้งสาขาวิทยาศาสตร์ มนุษย์ศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะต่างมีความต้องการ “การเรียนรู้สู่การวิเคราะห์” โดยเป้าหมายของการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐานนั้นเพื่อการประเมินผู้เรียนและการปรับปรุงการเรียนการสอน การประกันคุณภาพการศึกษา การคัดเลือกเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเทียบเคียงคุณภาพระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของการจบการศึกษาตามหลักสูตร (พินดา วราสุนันท์และคณะ, 2558, หน้า 3)

ดังนั้นการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนนั้นจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบริบทสังคมไทยในศตวรรษที่ 21 ทั้งในระดับนักเรียน ครู ผู้บริหารสถานศึกษา ระดับเขตพื้นที่ การศึกษาจังหวัดและระดับชาติ ผลการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่ศึกษาการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้นั้นพบว่า ผลการรายงานผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 ภาพรวมของจังหวัดเชียงราย ตามที่มีการสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ในวันที่ 2-3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2562 ได้ดำเนินการสอบเพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ผลการสอบ O-NET ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2561 แยกตามสังกัดเทียบกับจังหวัดอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าจังหวัด แต่ไม่เกิน 3% โดยมีข้อมูลการรายงานผลการทดสอบดังต่อไปนี้ วิชาวิทยาศาสตร์-0.61 วิชาคณิตศาสตร์-1.00 วิชาภาษาอังกฤษ-2.97 วิชาภาษาไทย 0.50 (สำนักงานเลขาธิการจังหวัดเชียงราย, 2561, หน้า 5) จากรายงานผลการทดสอบจะเห็นได้ว่าอยู่ในระดับต่ำ สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่ควรต้องเร่งพัฒนาคุณภาพเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 และศึกษาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาและคุณภาพผู้เรียนของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 4 ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

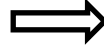
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) 3 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านผู้เรียน
2. ปัจจัยด้านครูผู้สอน
3. ปัจจัยด้านผู้บริหาร



ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนในสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

1. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย
2. กลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์
3. กลุ่มสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์
4. กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ (ภาษาอังกฤษ)

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 7 สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 7 คน และครูผู้สอน จำนวน 41 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 48 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายเปิด (Open Form)

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) เพื่อกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ทั้ง 3 ด้านประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านผู้เรียน 2) ปัจจัยด้านครูผู้สอน 3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร

3. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมดให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถาม เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วเลือกข้อคำถามที่มีความสอดคล้องค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์เพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากร คือ โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายตำบลปล้อง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

8. ปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหาร สถานศึกษาของศูนย์เครือข่ายตำบลจิวสังข์ัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 7 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือและอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือขอเก็บข้อมูล พร้อมด้วยแบบสอบถาม ไปเก็บข้อมูลด้วยตนเองกับกลุ่มประชากร ของศูนย์เครือข่ายตำบลจิวสังข์ัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 7 โรงเรียน

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 48 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 48 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ออกวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิวสังข์ัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านผู้เรียน ด้านครูผู้สอน และด้านผู้บริหาร เเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ตาราง 1 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว	N=48		ระดับปัจจัย
	(μ)	(σ)	
1 ด้านผู้เรียน	3.76	0.38	มาก
2 ด้านครูผู้สอน	3.94	0.55	มาก
3 ด้านผู้บริหาร	3.50	0.28	มาก
รวม	3.73	0.32	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.94$) รองลงมาด้านผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$) และด้านผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.50$)

2. ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4

2.1 ด้านผู้เรียน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้เรียนควรมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือสภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้เรียน

2.2 ด้านครูผู้สอน ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือ จำนวนครูและคุณวุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอนสอนไม่ครบชั้นไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือ พฤติกรรมการสอนของครูการสร้างแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมการสอบ (O-NET)

2.3 ด้านผู้บริหาร ข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยสามารถสืบค้นข้อมูลอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนรองลงมาได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีวัสดุที่พอเพียงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุด คือ ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนยเครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านผู้เรียนอยู่ในระดับมากและ ปัจจัยด้านผู้บริหารในระดับมาก

โดยผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนยเครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนยเครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปัจจัยด้านผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้เรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET), ผู้เรียนมีความทะเยอทะยาน ความหวังที่จะประสบผลสำเร็จ, ผู้เรียนมีความพยายามในการปฏิบัติและการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ, ผู้เรียนมีเจตคติ ความพร้อมของการแสดงออกทางด้านการเรียน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์, สภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) และ สภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้เรียนส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET)

1.2 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนยเครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ คุณภาพการสอนของครูผู้สอน ความตั้งใจเอาใจใส่ ความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน ส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET), ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน พฤติกรรมที่ผู้สอนมีต่อผู้เรียนด้านการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอน ส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET), พฤติกรรมการสอนของครูผู้สอนส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) , และ จำนวนครูและคุณวุฒิการศึกษาของครูผู้สอนส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET)

1.3 ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนยเครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีการตรวจสอบการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน, ผู้บริหารมีการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ, ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง, ผู้บริหาร จัดให้มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยสามารถสืบค้นข้อมูลได้, ผู้บริหารสนับสนุนจัดให้มีวัสดุที่พอเพียงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรงกับความต้องการของครูผู้สอน และ ผู้บริหารมีการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

2. ผลการศึกษาเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า

2.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านผู้เรียน คือ ผู้เรียนควรเอาใจใส่ในการเรียน สนใจในกิจกรรมการเรียนรู้ และนักเรียนควรทบทวนบทเรียนแสวงหาความรู้เพิ่มเติม

2.2 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านครูผู้สอน คือ ครูผู้สอนควรจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนรู้ และครูผู้สอนควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจให้นักเรียนเห็นความสำคัญของการสอบ (O-NET)

2.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีวัสดุที่พอเพียงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับการตรวจสอบพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และ ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย การวางแผนการดำเนินงาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีประเด็นน่าสนใจที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือปัจจัยด้านผู้เรียน และปัจจัยด้านผู้บริหาร

1.1 ปัจจัยด้านผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้เรียนมีความตระหนักถึงความสำคัญของการทดสอบระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) ผู้เรียนมีความทะเยอทะยาน ความหวังที่จะประสบผลสำเร็จและผู้เรียนมีความพยายามในการปฏิบัติและการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัฐกานต์ ศิริอาภรณ์ (2558) ศึกษาสาเหตุที่ส่งผลให้คะแนนการทดสอบ O-NET ในรายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายโรงเรียนขุนควรวินยาคมนอำเภอปงจังหวัดพะเยาต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยโดย พบว่า มีสาเหตุ 6 ด้าน คือ ด้านนักเรียน ด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านข้อสอบ ด้านครอบครัวและด้าน สิ่งแวดล้อม

1.2 ปัจจัยด้านครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนมีความตั้งใจเอาใจใส่ มีความเข้าใจในเนื้อหาที่สอน มีความสัมพันธ์ระหว่างครูกับนักเรียน พฤติกรรมที่ผู้สอนมีต่อผู้เรียนด้านการจัดการเรียนการสอน กระบวนการจัดการเรียนการสอนจำนวนครูและคุณวุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอนส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชฤกษ์ ดีโนนโพธิ์ (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า คุณภาพการสอน อยู่ในระดับมาก โดยเรียง 3 ลำดับ คือ คุณภาพการสอน สภาพแวดล้อมทางบ้าน และบรรยากาศในชั้นเรียน สอดคล้องกับ ศิลป์ธรรม คำเพ็ง (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคะแนน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ : กรณีศึกษาโรงเรียนในอำเภอดาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก โดยเรียง 4 ลำดับ คือ ด้านครูผู้สอน ด้านผู้เรียน ด้านผู้บริหาร และแนวข้อสอบเน้นการคิดวิเคราะห์ ช่วงเวลาในการสอบและแจ้งผลสอบล่าช้า ไม่สามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับไปแก้ปัญหาได้

1.3 ปัจจัยด้านผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีการตรวจสอบการพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน การพัฒนาคุณภาพด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัยสามารถสืบค้นข้อมูล ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนจัดให้มีวัสดุที่พอเพียงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนและตรงกับความต้องการของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุวรรณี ยะหะกร (2561, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนการสอนกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาไทย ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของสถานศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียง 4 ลำดับ คือ ด้านการสนับสนุนจากผู้บริหาร ด้านนักเรียน ด้านการจัดการเรียนการสอน และด้านการสนับสนุนจากผู้ปกครอง

2. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า

2.1 ข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านผู้เรียน คือผู้เรียนควรมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และ ควรจัดสภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้เรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกอบชัย โพธิ์นาแค (2556) ศึกษาเรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพระระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคะแนนพัฒนาการผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทย ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า ตัวแปรแฝงปัจจัยทางครอบครัว มีอิทธิพลทางอ้อมต่อความสามารถเริ่มต้นระดับนักเรียนและอัตราพัฒนาการระดับนักเรียน ตัวแปรแฝงเขาวนปัญญา มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถเริ่มต้นระดับนักเรียนส่วนตัวแปรแฝงเขาวนอารมณ์ มีอิทธิพลทางตรงต่อความสามารถเริ่มต้นระดับนักเรียน และ อัตราพัฒนาการระดับนักเรียน

2.2 ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลจิว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านครูผู้สอน คือ จำนวนครูและคุณวุฒิทางการศึกษาของครูผู้สอนสอนไม่ครบชั้นไม่ตรงตามวิชาเอกที่จบ และพฤติกรรมการสอนของครูการสร้างแรงจูงใจในการเตรียมความพร้อมการสอบ (O-NET) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิลป์ธรรม คำเพ็ง (2556) ศึกษาเรื่องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคะแนน (O-NET) ของ

นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ:กรณีศึกษาโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ความสอดคล้องกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียน นักเรียนขาดความตระหนักและเห็นความสำคัญของการสอบ (O-NET) พื้นฐานความรู้ของนักเรียนไม่ดี สภาพแวดล้อมด้านครอบครัวและสภาพแวดล้อมของโรงเรียนไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ ด้านครูผู้สอนมีภาระงานมาก จำนวนครูไม่เพียงพอ คุณวุฒิครูไม่ตรงกับสาระการเรียนรู้ที่สอน ด้านผู้บริหารมีนโยบายด้านการจัดการเรียนการสอนเน้นตัวนักเรียนรายบุคคลเพื่อให้ส่งผลต่อคะแนน (O-NET) สูงขึ้น ด้านแบบทดสอบมีเนื้อหาสาระและขอบข่ายที่กว้าง มีความหลากหลายทั้งข้อคำถาม คำตอบที่เลือก และแนวข้อสอบเน้นการคิดวิเคราะห์ ช่วงเวลาในการสอบและแจ้งผลสอบล่าช้า ไม่สามารถใช้ข้อมูลย้อนกลับไปแก้ปัญหาได้

2.3 ข้อเสนอแนะการพัฒนาข้อเสนอแนะการดำเนินงานพัฒนาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ด้านผู้บริหาร คือ ผู้บริหารควรจัดให้มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่ทันสมัย สามารถสืบค้นข้อมูลอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้บริหารควรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จัดให้มีวัสดุที่พอเพียงกับการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน ตรงกับความต้องการของครูผู้สอน และบริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ประภา อธิญมิตร (2556 หน้า 145) ได้ศึกษาตัวแปรความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าความเป็นผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตรงกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้เพราะโรงเรียนที่ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำทางวิชาการสูง ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการเรียนรู้อุ้ของนักเรียนโดยให้การสนับสนุนให้ครูมีการเตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในด้านการวางแผน การจัดการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรม ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาตนเองแล้วนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาการเรียนรู้อุ้ของนักเรียน ตลอดจนมีการนิเทศติดตามการสอนของครู ให้ครูสอน เต็มเวลา และเต็มความสามารถ ส่งเสริมให้ครูมีสื่อเทคโนโลยีอุปกรณ์ที่จำเป็นในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จึงทำให้ครู สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET) ของผู้เรียน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายตำบลวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านผู้เรียน ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการส่งเสริมแนะนำการจัดสภาพแวดล้อมทางครอบครัวของผู้เรียนให้เหมาะสมเพื่อส่งผลต่อคะแนนการทดสอบระดับชาตินี้พื้นฐาน (O-NET)

2. ด้านครูผู้สอน ได้แก่ ควรมีการจัดครูผู้สอนให้ครบชั้นเรียน และจัดครูให้สอนตรงกับคุณวุฒิตัวเขาเองที่จบ

3. ด้านผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย วางแผนการดำเนินงาน อำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานด้านวิชาการเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้น
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ส่งผลต่อการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET)

กิตติกรรมประกาศ

สำเร็จจุลวงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณนางขวัญจิรา จำปา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านตุ่มเหนือ ดร.คำนึ่ง ทองเกตู ครูวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย และ นางระพีพรรณ กองมงคล ครูโรงเรียนบ้านป่าซาง (ตรุณานุสาสน์) กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายตำบลวังสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จจุลวงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ ครูสภาลาดพร้าว.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : ชุมชนุสกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.

กอบชัย โพธิ์นาแค. (2556). **การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดศรี**

นัฐกานต์ ศิริอาภรณ์. (2558). สาเหตุที่ส่งผลให้คะแนนการทดสอบ O-NET ในรายวิชาภาษาอังกฤษของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนขุนศรีวิทยาคม อำเภอปง จังหวัดพะเยา. วิทยา นิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยพะเยา.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- ปนัดดา หัสปราบ. (2557). แนวทางการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2558.
- พินดา วราสุนันท์ และคณะ. (2558). การประเมินความต้องการจำเป็นการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 7(2): 108-120.
- พิมพ์ประภา อรัญมิตร. (2552). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนภาษาไทยของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 3 โดยการวิเคราะห์หุระดับ. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิจัยและประเมินผลการศึกษา, คณะครุศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ศิลาปัทธน์ ดាំเพ็ง. (2556). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อคะแนน (O-NET) ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ต่ำ : กรณีศึกษาโรงเรียนในอำเภอตาพระยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. (2562). รายงานผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test : O-NET) ปีการศึกษา 2561. กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย, เชียงราย.
- สุขฤกษ์ ดีโนนโพธิ์. (2554). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนวิชาวิทยาศาสตร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- สุวรรณี ยะหะกร. (2561). ผลการใช้กระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนามโนคติที่มีผลต่อความสามารถในการคิดวิเคราะห์และ พฤติกรรมไม่ เรียนรู้ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 85 (บ้านห้วยตาก จังหวัดลำปาง). วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Factors Affecting The Schools to be The Professional Learning Community
Under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2

อรุณพร ทนทาน^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Arunporn Thonthan^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) ศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 3) ศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 4) สร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มี 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมและ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170432@up.ac.th



วิสัยทัศน์ (X_5) ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_9) และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพได้ร้อยละ 63.40 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .291 + .531(X_5) + .186(X_9) + .186(X_1)$ และ สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .506(Z_5) + .243(Z_9) + .181(Z_1)$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Abstract

The aims of this research are 1) to study the levels of factors affect the school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, 2) to study the levels of the school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, 3) to study the relationship of factor level of school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 and 4) to study and design the equations for predicting the school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The 327 sample groups are random from educational administrators and teachers under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2.

The tools used to collect data of this research are rating (valuation) scale of questionnaire has a rating scale of 5 levels. Index of item-objective congruence was between 0.67–1.00. The reliability used of Cronbach's alpha coefficient with the value 0.92 The data is analyzed by using percentage, average, standard deviation and Pearson's coefficient analysis, and use the analysis of multiple regression equations to design the predicting equations.

The results show that 1) the overall of levels of factors affect the school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 is in excellent level, 2) the level of the school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 is in excellent level, 3) the overall aspect of the relationship of factor level of school to be the professional learning community under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 is positive. The statistical significance is at .01 4) there are 3 factors used to predict the school to be the professional learning community as follow: a. factor of value and vision (X_5), b. factor of teamwork (X_9), and c. factor of leadership (X_1). The statistical significance is at .01 level that predict the school can be the professional learning community in percentage at 63.40. The multiple regression equations are raw score: $\hat{Y} = .291 + .531(X_5) + .186(X_9) + .186(X_1)$ and predict equation in standard score: $\hat{Z}_y = .506(Z_5) + .243(Z_9) + .181(Z_1)$.

Keywords: Factors Affect, Professional Learning Community, Chiang Rai Primary Educational Service Area 2

บทนำ

จากปัญหาการศึกษาในหลาย ๆ ด้าน ประเทศไทยได้มีการปฏิรูปการศึกษา พยายามที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มากยิ่งขึ้น แต่เมื่อพิจารณาคะแนนผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET) พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำในทุกกลุ่มสาระ และผลคะแนนจากการทดสอบโครงการประเมินผลนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (PISA) อยู่ในระดับต่ำกว่าหลายประเทศที่มีการพัฒนาใกล้เคียงกัน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐานปีการศึกษา 2561 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าระดับประเทศ หลายกลุ่มสาระ และในกลุ่มสาระที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศ ก็มีผลคะแนนในระดับต่ำ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2561)

ดังนั้นสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองในการแก้ไขปัญหาเพื่อความอยู่รอด นั่นหมายถึงโรงเรียนจะต้องเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) อมรา จำรูญศิริ(2555) นอกจากนี้ Dufour & Eacker (1998) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ว่าเป็นรูปแบบของกระบวนการพัฒนาสถานศึกษา ที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมของสถานศึกษาและชุมชนโดยรอบ จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่นักเรียน ครู และนักการศึกษา คือทำให้เกิดการเรียนรู้ที่สามารถเชื่อมโยงกันได้ ซึ่งเกิดขึ้นทั้ง กับนักเรียนและครู ช่วยให้ครูและนักการศึกษาประเมินสถานการณ์จริงในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษาของตนได้ (Dufour, et. al., 2008) จากงานวิจัยหลายงานวิจัย พบว่า การที่สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้น ส่งผลให้คุณภาพในการจัดการเรียนรู้ของครูดีขึ้น และส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นด้วย รวมไปถึงลดความเหลื่อมล้ำของผู้เรียนที่มีภูมิหลังไม่เหมือนกันอย่างชัดเจน (Hord, 1997) จะเห็นได้ว่าแนวทางในการแก้ปัญหาของสถานศึกษา โดยเฉพาะการยกระดับคุณภาพผู้เรียนนั้น การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นอีกแนวทางหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของผู้เรียนได้ โดยผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในการปฏิรูปการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากภายใน (วิจารณ์ พานิช, 2555)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารจัดการสถานศึกษาทั้งหมด ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำและสามารถใช้ภาวะผู้นำให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และช่วยในการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วย (Wolford, 2011) นอกจากนี้บรรยากาศของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อความรู้สึกของบุคคลากรทุกฝ่าย ซึ่งถ้าสถานศึกษาใดได้ปฏิบัติให้บรรยากาศในสถานศึกษาดีแล้วจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลากรในโรงเรียนนั้นด้วย (อมรา จำรูญศิริ, 2555) และบรรยากาศของสถานศึกษาสนับสนุนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาด้วย (Simon, 2010) สำหรับในสถานศึกษาครูทุกคนทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์กัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้เรียน ผ่านกิจกรรมการเรียนการสอน การรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูเป็นความเชื่อร่วมกันของผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทุกฝ่ายในสถานศึกษา (Hoy & Miskel, 2013) ดังนั้นการรับรู้ความสามารถร่วมกันของครูจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน (อมรา จำรูญศิริ, 2555)

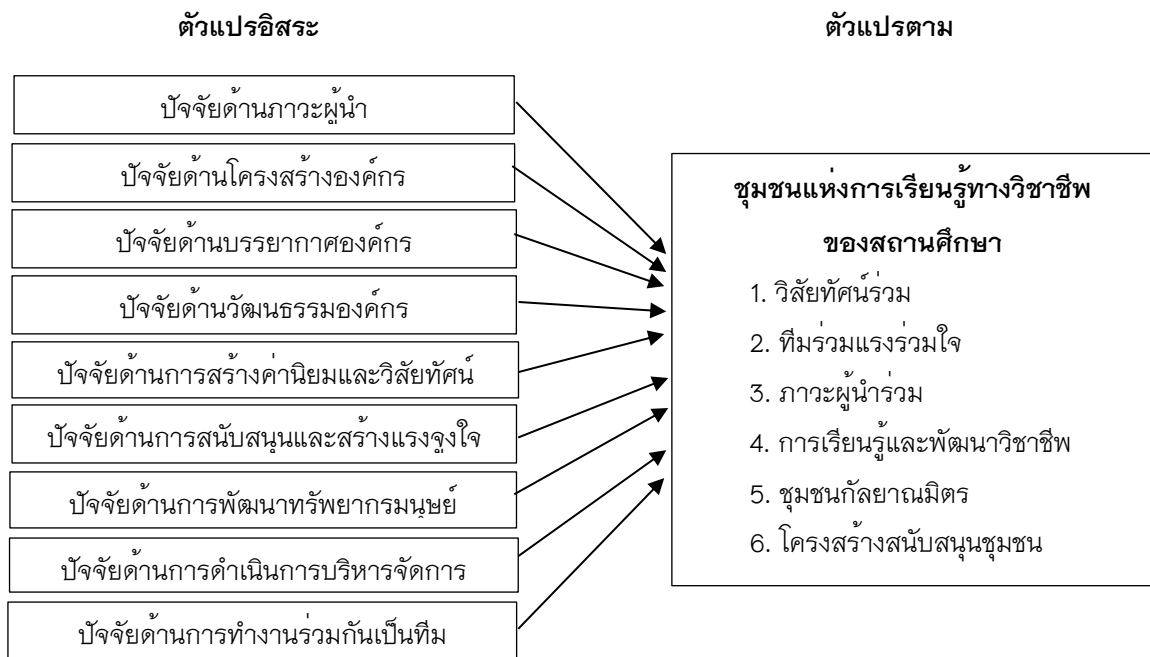
จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างน้อย 1 ปัจจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 162 คน และครูจำนวน 1,999 คน รวมทั้งสิ้น 2,161 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2562 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607 – 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน แบ่งออกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 25 คน และครูจำนวน 302 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จำนวน 58 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จำนวน 40 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมด้วยหนังสือขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างโดยส่งและรับคืนด้วยตนเอง และนัดหมายวัน เวลาในการรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ผลการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา จำนวน 327 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา และระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษากับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยวิธี Stepwise

ผลการศึกษา

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา	ระดับการเป็นPLC n=327		ระดับปัจจัย
	\bar{X}	S. D.	
1 ด้านภาวะผู้นำ	4.15	0.55	มาก
2 ด้านโครงสร้างองค์กร	4.00	0.63	มาก
3 ด้านบรรยากาศองค์กร	4.11	0.57	มาก
4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.15	0.56	มาก
5 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์	4.23	0.54	มาก
6 ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ	4.17	0.59	มาก
7 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.18	0.56	มาก
8 ด้านการดำเนินการบริหารจัดการ	4.09	0.61	มาก
9 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.04	0.74	มาก
รวม	4.12	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พิจารณาโดยรวม พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้างองค์กร

2. ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ สถานศึกษา	ระดับการเป็นPLC n=327		ระดับความสำเร็จ
	\bar{X}	S. D.	
1 ด้านวิสัยทัศน์รวม	4.18	0.62	มาก
2 ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ	4.12	0.60	มาก
3 ด้านภาวะผู้นำรวม	4.11	0.58	มาก
4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ	4.17	0.59	มาก
5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร	4.01	0.78	มาก
6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน	3.93	0.78	มาก
รวม	4.09	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พิจารณาโดยรวม พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (x)	ระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (y)
1. ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.641**
2. ด้านโครงสร้างองค์กร (X ₂)	.563**
3. ด้านบรรยากาศองค์กร (X ₃)	.592**
4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X ₄)	.666**
5. ด้านการสร้างความนิยมและวิสัยทัศน์ (X ₅)	.736**
6. ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ (X ₆)	.669**
7. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X ₇)	.688**
8. ด้านการดำเนินการบริหารจัดการ (X ₈)	.645**
9. ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X ₉)	.600**

จากตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.563 – 0.736

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 4 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านการสร้างความนิยมและวิสัยทัศน์ (X ₅)	.536	.506	.046	11.655**	.000
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X ₉)	.186	.243	.33	5.636**	.000
ด้านภาวะผู้นำ (X ₁)	.186	.181	.049	3.795**	.000
ค่าคงที่	.291		.165	1.762	.079

R = .796 R² = .634 R²_{adj} = .631 S.E.est. = .345

จากตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ (X_5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม (X_9) และ ด้านภาวะผู้นำ (X_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบและสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $\hat{Y} = .291 + .531(X_5) + .186(X_9) + .186(X_1)$ และสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .506(Z_5) + .243(Z_9) + .181(Z_1)$

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย 1) ด้านภาวะผู้นำ 2) ด้านโครงสร้างองค์กร 3) ด้านบรรยากาศองค์กร 4) ด้านวัฒนธรรมองค์กร 5) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ 6) ด้านสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ 7) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 8) ด้านการดำเนินการบริหารจัดการ 9) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการโน้มน้าวให้ครูปฏิบัติหน้าที่ได้ตามศักยภาพ ใช้หลักเหตุผลและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร มีการสื่อสารที่หลากหลาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญหทัย ทองธิราช (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการศึกษากับสภาพความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ระดับประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านโครงสร้างองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาของท่านมีการกระจายอำนาจให้ทุกคนมีส่วนร่วมตามสัดส่วนของหน้าที่รับผิดชอบ และความสามารถในการเรียนรู้ มีโครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ของครูและบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร บุญรักษา (2553) พบว่า โครงสร้างองค์กรของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากปัจจัยโครงสร้างโรงเรียนเป็นผลสืบเนื่องมาจากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ซึ่งได้กระจายอำนาจการบริหารไปสู่สถานศึกษา ทำให้โครงสร้างสถานศึกษาปรับเปลี่ยนไปจากเดิมมีโครงสร้างการบริหารที่ลดขั้นตอน สะดวก คล่องตัว การมอบหมายงานและความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบมีการประสานงาน จัดงานให้ตรงตามความสามารถของบุคลากร รวมทั้งการธำรงรักษาบุคลากรให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านบรรยากาศองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษาจัดบรรยากาศองค์กรได้อย่างเหมาะสมและเอื้อต่อการเรียนรู้ จัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนและมีความชัดเจน จัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน จัดสภาพแวดล้อมภายนอกห้องเรียนเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สถานศึกษาให้อิสระทางความคิดและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรในสถานศึกษาของมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน มีความมุ่งมั่นในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มตาม

ศักยภาพ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ยึดถือเป้าหมายของการจัดการศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร บุญรักษา (2553) และ จุลลี้ ศรีชะโคตร (2557) พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการ เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในระดับสูงมาก และส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาเช่นเดียวกัน

1.4 ด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรสร้างเป้าหมายร่วมกันในการสร้างโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ สร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับความรักและผูกพันต่อสถานศึกษา สถานศึกษามีวัฒนธรรมการทำงานแบบเปิดเผย ยอมรับ และสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรให้ประสบความสำเร็จ มีกิจกรรมที่แสดงถึงการถ่ายทอดความคิด เป้าหมาย นโยบายของสถานศึกษาจากรุ่นสู่รุ่น มีการประสานงาน และร่วมมือกับภาคีเครือข่ายในการพัฒนาผู้เรียน กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ ภายในสถานศึกษาที่มีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวาสนา ทองทวีรัมย์ (2560) พบว่าวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาในระดับสูง

1.5 ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ครูและบุคลากรของสถานศึกษาดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา พันธกิจของสถานศึกษามีความต่อเนื่องกับกระบวนการและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีความรู้สึกขัดแย้งกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ครูได้รับการส่งเสริมในการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ครูได้รับการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่างๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bredeson(2003), Dufour และ Eaker(1998) ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย เป็นหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพประสบความสำเร็จ

1.6 ด้านสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารให้รางวัลหรือยกย่อง ชมเชย ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ครูได้รับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสม่ำเสมอ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลีอชัย จันทร์โป้ (2546) พบว่า การจูงใจมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย

1.7 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเกิดการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เช่น การทำวิจัย การศึกษาดูงาน เป็นต้น สนับสนุนให้ครูและบุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันด้วยสื่อและวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูนำผลการประเมินความรู้ผู้เรียนมาปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Rutter(1989) พบว่า ปัจจัยที่สำคัญได้แก่ การมุ่งเน้นวิชาการ ความคาดหวังทางวิชาการสูง เป้าหมายของโรงเรียนเป็นข้อตกลงของกลุ่มพฤติกรรมของนักเรียนเป็นระบบ มีการจัดการในห้องเรียนที่ดี ให้รางวัล และชื่นชมทั้งครูและนักเรียนที่ทำความดี กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้นักเรียนอย่างเคร่งครัด และให้สวัสดิการแก่นักเรียนเป็นรายบุคคล นอกจากนี้โรงเรียนยังประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่ดี

1.8 ด้านการดำเนินการบริหารจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่เป็นระบบ มีระบบบริการข้อมูลที่ครูทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยง่าย มีการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ ครูได้รับการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อความต้องการในการปฏิบัติงาน และสถานศึกษามีการจัดระบบการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน สอดคล้องกับทฤษฎีของเซนเก้ (Senge, 1990) คือ การคิดอย่างเป็นระบบ แบบแผนการคิดการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม และการเป็นบุคคลรอบรู้ ซึ่งทุกองค์ประกอบต้องใช้การบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้งานงานมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริบุญญา สระ(2557) พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก สถานศึกษาใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม(Team) เพื่อดำเนินงานตามภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน และมีความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา จำรูญศิริ(2555) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดของแก่น และโกสินทร์ ศรีบุรินทร์ (2558) ผลการวิจัยพบว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมของครูมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2. การศึกษาระดับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากองค์ประกอบของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทั้ง 6 องค์ประกอบ เป็นนโยบายสำคัญของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่สถานศึกษาต้องเร่งดำเนินการจึงทำให้สถานศึกษาปฏิบัติตามหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจาก แนวทางการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการดำเนินงานเพื่อบริหารและจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย มีการปฏิรูปการเรียนรู้ของผู้เรียนและครูผู้สอนเป็นสำคัญมากประการหนึ่ง ซึ่งช่วยให้การปฏิรูปดังกล่าวประสบความสำเร็จก็คือ ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในการจัดการสถานศึกษาจากแนวทางดำเนินการแบบเดิมที่เคยผ่านมา ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ขึ้นภายในสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ กัญญา โพธิ์วัฒน์ (2548) ที่ได้กล่าวว่า การริเริ่มกระบวนการร่วมมือในสถานศึกษา เพื่อสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และการปฏิรูปการศึกษา จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงและก่อให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด สร้อยน้ำ(2547) พบว่า ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร บุญรักษา (2553) พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย และปัจจัยที่ส่งผลการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปัจจัยที่ศึกษาทั้ง 9 ปัจจัย มีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา พบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษาทุกตัว และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 55 ค่า จากทั้งหมด 55

ค่าโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.563 ถึง 0.736 ตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มากที่สุดคือ ตัวแปรการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ (X_6) กับตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (X_7) จากผลการวิจัยดังกล่าวทั้งนี้อาจเป็นเพราะตัวแปรการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดันภายในและภายนอกของแต่ละบุคคลที่แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ในการทำงานอย่างเต็มที่ ทำด้วยความสมัครใจ และกระตือรือร้นจนงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ดังทฤษฎีสองปัจจัย ของเฟรดเดอริก เฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) ตั้งคำถามว่า “คนเราต้องการอะไรจากงาน” คำตอบที่พบคือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน และได้แนวคิดว่าควรแยกองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน (โชติกา ระโส, 2555) อ้างอิงจาก Frederick Herzberg, Bernard Mausner, and Barbara B. Snyderman, 1959) และทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 มาตรฐานวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษา ได้กำหนดมาตรฐานด้านความรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง การบริหารงานบุคคล ในสมรรถนะที่ 4 สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครูและบุคลากร ในสถานศึกษา และในสมรรถนะที่ 5 สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งจากข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. ๒๕๕๖ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดจะละเลยไม่ได้ จึงส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพได้เป็นอย่างดี สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา จังหวัดเชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2562) ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การผลิตและพัฒนากำลังคนการวิจัยและนวัตกรรมและการพัฒนาประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ เมื่อทั้งสองปัจจัยนี้ มีความสัมพันธ์กันทางบวก จึงทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจและตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิฤดี ภู่ออด(2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางในการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 พบว่า บทบาทในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ศิริพร บุญบง(2561) ที่ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 พบว่า ผู้บริหาร ต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในอาชีพ และให้การยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จเพื่อให้มีกำลังใจในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จากการวิจัยพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่ศึกษาทั้ง 3 ด้าน สามารถพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ในแต่ละด้านดังต่อไปนี้

ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรของสถานศึกษาดำเนินงานไปตามทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา พันธกิจของสถานศึกษามีความต่อเนื่องกับกระบวนการและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานโดยไม่มีความรู้สึกขัดแย้งกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ครู

ได้รับการส่งเสริมในการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา ครูได้รับการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานระหว่างการทำงานตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษา สถานศึกษาใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Bredeson (2003), Dufour และ Eaker(1998) ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และเป้าหมาย เป็นหลักการของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประสบความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Senge(2000) ว่าวินัยของวิสัยทัศน์ร่วม จะมีเป้าประสงค์ร่วมในการดำเนินงานของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ การพัฒนาพันธกิจที่ชัดเจน โดยมุ่งเน้นการเป็นหนึ่งในกลุ่มชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาใช้กระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม(Team) เพื่อการดำเนินงานตามภารกิจให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารและครูมีการวางแผนการทำงานร่วมกันในการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผนการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อตอบสนองความต้องการที่หลากหลาย มีการแลกเปลี่ยนแนวคิดในการทำงานท่ามกลางบรรยากาศที่เป็นมิตร แสวงหาองค์ความรู้ใหม่ ๆ ร่วมกัน และมีความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Reichstetter และ Stoll(2006) พบว่า การทำงานร่วมกัน พุศุคยเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ และเปลี่ยนความคิดเห็นและการออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นต้น คุณลักษณะนี้ มักจะพบในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จจากชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ด้านภาวะผู้นำ มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาให้มีลักษณะการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ที่ชัดเจนในการทำงาน สนับสนุนให้ครูและบุคลากรได้พัฒนาตนเองตามความต้องการ ความสามารถ และความถนัด ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการออกแบบการจัดการเรียนรู้ มีวิธีการสร้างแรงบันดาลใจให้ครูและบุคลากรทางการศึกษารักในองค์กร ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำแก่ครูและบุคลากรอย่างเป็นธรรมชาติ ช่วยแนะนำแนวทางใหม่ ๆ ให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการแก้ปัญหาในการทำงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลของครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา อุ่นวิเศษ(2550) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญที่ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาดำเนินงานให้สอดคล้องกับพันธกิจและวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง เพื่อครูและบุคลากรในสถานศึกษาจะได้ทำงานเชื่อมโยงกันและการดำเนินงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ส่วนด้านที่ต่ำที่สุดคือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ดังนั้น ผู้บริหารควรเน้นรูปแบบการทำงานเป็นทีม ใช้วัฒนธรรมการทำงานแบบกัลยาณมิตร และมีรูปแบบการสื่อสารระหว่างกันอย่างเปิดกว้าง

2. ปัจจัยที่เกี่ยวการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ เป็นปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด ควรได้รับการส่งเสริมให้ดียิ่งขึ้นไป ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปัจจัยต่ำที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ดังนั้น สถานศึกษาควรจัดโครงสร้างการบริหารงานที่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวกและคล่องตัว มอบหมายงานตามโครงสร้างการบริหารงาน และคำนึงถึงความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก

3. ปัจจัยด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ ปัจจัยด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม และปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นตัวพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา แต่ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็เป็นส่วนที่มีความสัมพันธ์กับทั้ง 3 ปัจจัยที่เป็นตัวพยากรณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญในทุกปัจจัย ในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย ทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัญญา โพธิ์วัฒน์. (2548). **ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อonstrสร้างทฤษฎีฐานราก**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ดุสิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกสินทร์ ศรีบุรินทร์. (2558). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ชนิษฐา อุ่นวิเศษ. (2550). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่สกลนคร เขต 3**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ขวัญหทัย ทองธิราช. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับสภาพความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- จุลลีย์ ศรีชะโคตร. (2557). **บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- โชติกา ระโล. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครสวรรค์**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธัญพร บุญรักษา. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเลย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ลือชัย จันทร์ไป๋. (2546). **รูปแบบการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอาชีวศึกษาคาทอลิกในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ด.ศ., สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- วาสนา ทองทวีชัยศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.
- ศิริญา สระ. (2557). **ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศิริพร บุชบง (2561). **บทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาสร้อยดอกหมาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมคิด สร้อยน้ำ. (2547). **การพัฒนาตัวแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, (2561). **รายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2560**. เชียงราย : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาชาติ.
- อภิฤดี ภูรอด. (2557). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- อมรา จำรูญศิริ. (2555). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Bredeson, Paul V. (2003). **Designs for learning: A new architecture for professional development in schools**. Thousand Oaks: Corwin.
- DuFour, R. & Eaker, R. (1998). **Professional learning communities at work: Best Practices for enhancing student achievement**. Alexandria, VA : National Educational Service.
- DuFour, R., DuFour, R., & Eaker, R. (2008). **Professional learning communities at work : New Insights for Improving Schools**. Bloomington, IN: Solution Tree Press.
- Hord, S.M. (1997). **Professional learning communities : Communities of continuous inquiry and improvement**. Austin : Southwest Educational Development Laboratory.
- Hoy, W. K. & Miskel, C.G. (2013). **Educational administration : Theory research and practice**. 9th ed. New York : McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Rutter, M. (1990). **Psychosocial resilience and protective mechanisms**. In J. Rolf, A. S. Masten, D. Cicchetti, K. H. Nuechterlein, & S. Weintraub (Eds.), Risk and Protective Factors in the Development of Psychopathology (pp. 179-214). New York: Cambridge University Press.
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization**. New York: Doubleday.
- Senge, P.M., et al. (2000). **Schools that learn**. London: Nicholas Brealey Publishing
- Seufert, A., Kroger, G., & Bach, A. (1999). Towards knowledge networking.
- Simon, D.D. (2010). **An Exploration of the Relationship between School Climate and Professional Staff's Perceptions of the Maturity of Professional Learning Communities in a Large Urban School System undergoing High School Reform**. Doctoral degree in Educational, Graduate Faculty, University of West Georgia.
- Wolford, D.W. (2011). **Effective Leadership Practices in the Sustainability of Professional Learning Communities in Two Elementary Schools**. Doctoral degree in Education in Educational Leadership, East Tennessee State University.



ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ในยุคการศึกษา

4.0 สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

Factors affecting self-development according to the professional ethics of teachers in education era 4.0 under the vocational education in Chiang Rai Province

สายฝน สายประสิทธิ์^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Saifon Saiprasit^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 2) ระดับของการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 4) สร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาภาครัฐสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 226 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เขียนในรูปแบบของสมการวิเคราะห์การถดถอยได้ดังนี้ $Z = .414Z_{x5} + 0.138Z_{x13} + .176Z_{x1+} + .173Z_{x14+} + .130Z_{x12+} + .84Z_{x3}$

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170386@up.ac.th



คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล การพัฒนาตนเอง จรรยาบรรณวิชาชีพ

Abstract

The objective of this research paper are 1) to study the levels of factors affect self-development according to the professional ethics of teachers in Education Era 4.0, 2) to study the level of self-development according to the professional ethics of teachers in Education Era 4.0, 3) to study the effect of relationship between factors and self-development affect self-development according to the professional ethics of teachers in Education Era 4.0, 4) to create the equation for predicting and self-development affect self-development according to the professional ethics of teachers in Education Era 4.0 The sample of this research paper are 226 teachers who work in the institutes under the Vocational Education in Chiang Rai Province. samples selected by using finished table (programmed table) of Krejcie and Morgan to find the Stratified Random Sampling and proportion of sample from each educational institute and then do the specific sampling. The tools used in this research paper are 5-stage of questionnaire level of questionnaire. The index of conformance is between 0.67 and 1 and the confidence is 0.95. The statistic of analysis is frequency distribution, percentage, mean, standard of deviation, Pearson's coefficient analysis and create the predict equation to analyze the multiple regression .

The results find that 1) the total of the levels of factors affect self-development is in good level, 2) the total of level of self-development according to the professional ethics of teachers in Education Era 4.0 is in good level, 3) The relationship between the affection between the factors and self-development according to the professional ethics of teachers in Education Era 4.0 is at .01, 4) there are 6 factors used to predict the level of self-development according to the professional ethics of teachers: a) the progression of working is (X5), b) Job security factors (X13), c) success of working is (X3), d) Administrative factors (X14), e) the factor of personal life is (X12) and f) Job characteristics (X1). The statistic level is at .01. The analysis pattern of regressive equation is $\hat{Z} = .414Z_{X5} + 0.138Z_{X13} + .176Z_{X1} + .173Z_{X14} + .130Z_{X12} + .84Z_{X3}$

Keywords: factors affect, self-development, according to the professional ethics of teachers

บทนำ

มนุษย์ถือเป็นทรัพยากรส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาคนในทุกมิติให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นประเด็นการเปลี่ยนโฉมบทบาท “ครู” ให้เป็นครูยุคใหม่ (ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ), 2561, หน้า 8-9) ซึ่งในสถานการณ์ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ประเทศไทย 4.0 ไม่ว่าจะเป็นภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ตลอดจนการจัดการจัดการเรียนรู้อยู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 เป็นนโยบายการขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เพื่อให้ประเทศก้าวพ้นปัญหาที่กำลังเผชิญในปัจจุบัน เรียกว่า สามกับดัก ลำดับแรก คือ กับดักประเทศรายได้ปานกลาง ลำดับที่ 2 คือ กับดักความเหลื่อมล้ำ ลำดับที่ 3 คือกับดักความไม่สมดุล เพื่อให้ผ่านพ้นปัญหาของประเทศดังกล่าว การปรับเปลี่ยนกระบวนการเรียนรู้อยู่ในระบบการศึกษาของประเทศจึงเป็นประเด็นเร่งด่วนให้คนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ไว้ดังนี้ “คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอด

ชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และการเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21” (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า ๑) ในยุคการศึกษา 4.0 บทบาทของครูซึ่งต้องยึดถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูแล้ว ครูต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ครูเป็นแหล่งสร้างนวัตกรรม ให้ผู้เรียนมีทักษะ เรียนรู้เศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมคุณธรรมจริยธรรม จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในยุคการศึกษา 4.0 ดังนั้น หน่วยงานสถานศึกษา และครูต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อผู้เรียน

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการอาชีวศึกษาด้านวิชาชีพ ผลผลิตและพัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับฝีมือ ระดับเทคนิค และระดับเทคโนโลยี ยกกระตือรือร้นการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551, หน้า 1-4) สำนักงานคณะกรรมการฯ ได้จัดทำแผนพัฒนาอาชีวศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ สู่ประเทศไทย 4.0 ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษามีศักยภาพในการพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา มีตัวชี้วัดที่สำคัญ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษาที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพระดับสูง และ ความพึงพอใจของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่มีต่อครูและบุคลากรทางการศึกษาอาชีวศึกษา (แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ.2560-2579, หน้า ๑-๓)

แต่ทั้งนี้ปัญหาของการอาชีวศึกษาของชาติยังจัดเป็นปัญหาที่เรื้อรังด้านหนึ่งไม่ว่าจะพิจารณาองค์ประกอบด้านใดพบว่ามีแนวโน้มไม่สมบูรณ์ไปเสียหลายด้าน ทั้งนี้เกิดจากการที่อาชีวศึกษามีได้รับความเอาใจใส่อย่างจริงจังจากรัฐบาลติดต่อกันมายาวนาน จนกระทั่งรัฐบาลของ พล.อ.ประยุทธ์ จันทร์โอชา เข้ารับผิดชอบการบริหารประเทศ การอาชีวศึกษาจึงได้รับความสนใจและเกิดความพยายามจากหลายฝ่ายที่จะเข้าแก้ไข เป็นที่ประจักษ์ว่าครูอาชีวศึกษามีความสำคัญต่อการอาชีวศึกษา แต่หน่วยงานที่รับผิดชอบก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ เกิดกับครูอาชีวศึกษาได้สำเร็จ และดูเหมือนว่าไม่เกิดความตระหนักว่าครูอาชีวศึกษาก็มีความสำคัญต่อการศึกษาของชาติไม่น้อยกว่าครูของการศึกษาระดับพื้นฐาน และอาจารย์ในมหาวิทยาลัย จึงทำให้เกิดปัญหาหลายประการกับครูอาชีวศึกษา มาจนถึงทุกวันนี้ ทั้งในเรื่องการขาดแคลนอัตรากำลัง การผลิต การพัฒนามาตรฐานความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานด้านวิชาชีพ ตลอดจนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา ปัญหาเหล่านี้จึงส่งผลต่อการผลิตครูอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพและขาดการส่งเสริมให้ครูอาชีวศึกษาได้พัฒนาตนเองตามมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ทางด้านอาชีวศึกษาเป็นอย่างมาก (วุฒิชัย กปิลกาญจน์, 2561, มติชนออนไลน์) สอดคล้องกับสำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษาได้จัดทำคู่มือการพัฒนาครูคนหนึ่งว่า บทบาทของอาชีวศึกษาจังหวัดและสถาบันการอาชีวศึกษา มีหน้าที่ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาครูให้สอดคล้องตามแผนความต้องการพัฒนาครู ให้ครูได้เข้ารับการพัฒนาที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลที่สอดคล้องกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าของครู นโยบายและอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอาชีวศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ในส่วนที่สถานศึกษาขอรับการสนับสนุนจากอาชีวศึกษาจังหวัดหรือสถาบันอาชีวศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2561 หน้า 3)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผลจากการวิจัยสามารถเป็นข้อมูลให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษานำไปใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาครู สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายให้มีคุณภาพตามข้อบังคับ ครูสภาว่าด้วยมาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพ พ.ศ.2556 และพัฒนาการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพในยุคการศึกษา 4.0

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับของการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยค้ำจุน 9 ด้าน

1. ด้านเงินเดือน
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านสถานะของอาชีพ
5. ด้านนโยบายและการบริหาร
6. ด้านสภาพการทำงาน
7. ด้านชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความมั่นคงในงาน

การพัฒนาตนเองตาม จรรยาบรรณของวิชาชีพครูใน ยุคการศึกษา 4.0 ใน 3 ด้าน

1. ด้านวิชาชีพ
2. ด้านบุคลิกภาพ
3. ด้านวิสัยทัศน์

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก
2. ระดับของการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย สามารถทำนายผลการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 ได้

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาภาครัฐสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ประกอบด้วย วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย จำนวน 139 คน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย จำนวน 59 คน วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย จำนวน 115 คน วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงราย จำนวน 42 คน วิทยาลัยการอาชีพเชียงราย จำนวน 44 คน วิทยาลัยการอาชีพเทิง จำนวน 46 คน วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง จำนวน 21 คน และวิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า จำนวน 51 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 517 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาภาครัฐสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา จำนวน 226 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 517 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษาและในแต่ละกลุ่มตัวอย่างจะมีการเลือกสุ่มในการแจกแบบสอบถามสำหรับการเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง ตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา
6. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยนำส่งที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งให้กับงานสารบรรณของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทั้ง 8 แห่ง โดยมีการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15–20 วัน ผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งแบบสอบถามที่งานสารบรรณในสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ และในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ คือ วิทยาลัยการอาชีพเทิง ทางผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะไม่สามารถให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามนี้ได้ เพื่อที่จะไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับทีมผู้วิจัย ที่ทำงานอยู่ ณ สถานศึกษาแห่งนี้
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามและติดตามเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15–20 วัน
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 226 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 226 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย และระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
5. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการศึกษา

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณ ของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของ	n=260		การแปลผล
	วิชาชีพในยุคการศึกษา 4.0		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.48	0.47	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.27	0.62	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.34	0.56	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.28	0.54	มาก
5. ด้านความก้าวหน้า	4.22	0.63	มาก
6. ด้านเงินเดือน	4.16	0.71	มาก
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.29	0.60	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน	4.26	0.58	มาก

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพในยุคการศึกษา 4.0	n=260		การแปลผล
	\bar{X}	S. D.	
9. ด้านสถานะของอาชีพ	4.51	0.49	มากที่สุด
10. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.27	0.62	มาก
11. ด้านสภาพการทำงาน	4.31	0.57	มาก
12. ด้านชีวิตส่วนตัว	4.27	0.59	มาก
13. ด้านความมั่นคงในงาน	4.28	0.64	มาก
14. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.16	0.69	มาก
รวม	4.29	0.46	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X}=4.29$, S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยด้านสถานะของอาชีพมากที่สุด ($\bar{X}=4.51$ S.D. =0.49) และปัจจัยด้านด้านเงินเดือนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=4.16$, S.D. =0.71)

2.ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดง ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของ วิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0	n=260		ระดับการพัฒนา
	\bar{X}	S. D.	
1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ	4.35	0.51	มาก
2 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ	4.48	0.54	มาก
3 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์	4.23	0.60	มาก
รวม	4.35	0.46	มาก

จากตาราง 2 ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.35$, S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}= 4.48$, S.D. = 0.54) และด้านการพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.60)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (X)	ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (Y)
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X ₁)	.667**
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ(X ₂)	.705**
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	.636**
4. ด้านความรับผิดชอบ (X ₄)	.677**
5. ด้านความก้าวหน้า (X ₅)	.824**
6. ด้านเงินเดือน (X ₆)	.741**
7. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน (X ₇) อนาคต	.748**
9. ด้านสถานะของอาชีพ (X ₉)	.437**
10. ด้านนโยบายและการบริหาร (X ₁₀)	.685**
11. ด้านสภาพการทำงาน (X ₁₁)	.574**
12. ด้านชีวิตส่วนตัว (X ₁₂)	.664**
13. ด้านความมั่นคงในงาน (X ₁₃)	.762**
14. ด้านการปกครองบังคับบัญชา (X ₁₄)	.747**

** p < .01

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตัวพยากรณ์	B	β	SE.B	t	p
ด้านความก้าวหน้า X ₅	.31	.414	0.03	9.883**	.000
ด้านความมั่นคงในงาน X ₁₃	.10	.138	0.04	2.858**	.000
ความสำเร็จในการทำงาน X ₁	.17	.176	0.04	4.455**	.000
ด้านการปกครองบังคับบัญชา X ₁₄	.12	.173	0.03	3.937**	.000

ด้านชีวิตส่วนตัว X_{12}	.10	.130	0.03	3.177**	.000
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ X_3	.07	.084	0.03	2.179**	.003
ค่าคงที่	.628		.133	4.725**	
R = .912		R² = 0.832	R²_{adj} = .827	S.E.est. = .193	

** p < .01

จากตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 6 ตัวแปร กับตัวแปรการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 มีค่าเท่ากับ .912 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากพยากรณ์เท่ากับ .193 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 ประกอบไปด้วย 6 สามารถเขียนรูปแบบของสมการพยากรณ์ในรูปของคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการรูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .682 + .306X_5 + .100X_{13} + .174X_1 + .117X_{14} + .103X_{12} + .171X_{14} + .69X_3$ สมการรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .414Z_{x5} + 0.138Z_{x13} + .176Z_{x1} + .173Z_{x14} + .130Z_{x12} + .84Z_{x3}$

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านสถานะของอาชีพมากที่สุด และปัจจัยด้านเงินเดือนต่ำสุด

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ในภาพรวมระดับการพัฒนาอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพมีมากที่สุด และด้านวิสัยทัศน์ต่ำสุด

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้ สมการ

รูปคะแนนดิบ $\hat{Y} = .682 + .306X_5 + .100X_{13} + .174X_1 + .117X_{14} + .103X_{12} + .171X_{14} + .69X_3$ สมการรูปคะแนนมาตรฐาน
 $\hat{Z}_y = .414Z_{X_5} + 0.138Z_{X_{13}} + .176Z_{X_1} + .173Z_{X_{14}} + .130Z_{X_{12}} + .84Z_{X_3}$

5. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของ ครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

5.1 การพัฒนาตนเองด้านวิชาชีพ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ครูควรได้รับการอบรมพัฒนาด้านวิชาชีพสาขาที่สอน รองลงมาได้แก่ ครูควรได้รับการอบรมด้านเทคโนโลยีในการเรียนการสอน ให้ครูฝึกงานในสถานประกอบการเพื่อพัฒนาวิชาชีพและทันต่อเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการผลิตและการพาณิชย์ และข้อที่มีความถี่น้อยสุดคือ ครูพัฒนาการสื่อสาร/การสอน ให้ผู้เรียนอย่างเต็มที่

5.2 การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่มีความถี่สูงสุด คือครูควรมีบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับความเป็นครู รองลงมา ครูต้องไม่ยุ่งเกี่ยวกับอบายมุข ดูแลสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง และข้อที่มีความถี่น้อยสุดคือ มีความเชื่อมั่น ทันทสมัยต่อยุคการศึกษา

5.3 การพัฒนาตนเองด้านวิสัยทัศน์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมสร้างการพัฒนาตนเองของครูตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาและครูสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ครูควรมีความคิดที่จะพัฒนาตนเองในด้านความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ รองลงมา ครูตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ในการสอนอย่างเต็มที่ครูต้องคิดดีทำดีเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้เรียน ครูควรมีทัศนคติที่ดีต่อยุคการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันอย่างสร้างสรรค์ และข้อที่มีความถี่น้อยสุดคือครูมีความเตตตา กรุณา ปลุกฝังให้ผู้เรียนเก่ง ดี และมีสุข

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านสถานะของอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจเป็นเพราะบุคลากรครูทุกท่านในอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีทุกคนยอมรับอาชีพครูว่าเป็นอาชีพที่สังคมยอมรับนับถือ มีเกียรติและมีศักดิ์ศรี และมีความภาคภูมิใจในอาชีพครูเป็นอาชีพครูและศรัทธาในอาชีพครูของตนเองมาก มีเจตคติที่ดีต่อวิชาชีพครูที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อินจันทร์ จันทร์เจริญและคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย ในภาพรวมระดับปัจจัยอยู่ในระดับมากพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านเจตคติต่ออาชีพครู 2) ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูคือ ด้านการรับรู้ในความสามารถตนเอง ด้านเจตคติต่ออาชีพครู และ ด้านความทะเยอทะยาน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2. ผลการศึกษาระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ การพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ อาจเป็นเพราะสถานศึกษาสร้างความตระหนักและยึดมั่นในกฎระเบียบ และจรรยาบรรณวิชาชีพครูให้กับครู และครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งภายนอกและภายในซึ่งบุคลิกภาพภายนอกนั้น เป็นสิ่งที่มองเห็นได้ชัดเจน ครูจึงต้องมีการพัฒนาบุคลิกภาพ ให้เหมาะสมกับความเป็นครู สอดคล้องกับ อินจันทร์ จันทร์เจริญและคณะ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย พบว่า ระดับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้คำปรึกษาและชี้แนะและแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดให้กับครู เมื่อครูมีปัญหามิสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย ผลงานของครู ให้เป็นที่ยอมรับนับถือทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรกับ

3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความอิสระในการคิดหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครูที่ได้รับมอบหมาย

4 ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความไว้วางใจ โดยมอบหมาย ครูได้รับมอบหมายงานพิเศษใหม่อยู่เสมอ เพื่อให้ครูแสดงผลงานและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

5 ด้านความก้าวหน้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความยุติธรรม และโปร่งใสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยดูผลงานเป็นที่ประจักษ์ของครูผู้ปฏิบัติงาน

6 ด้านเงินเดือน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควร จัดให้มีการเลื่อนขึ้นเงินเดือนครูเหมาะสม เป็นไปตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ

7 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างแรงจูงใจให้ครูได้มีการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบเพื่อคุณภาพของผู้เรียน

8 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควร เป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดีให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเมื่อมีปัญหา

9 ด้านสถานะของอาชีพ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความตระหนักเกี่ยวกับวิชาชีพครูให้กับครู ซึ่งเป็นอาชีพที่มั่นคง และเป็นวิชาชีพชั้นสูงรวมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในเรื่องของค่าตอบแทนที่สูงขึ้นอย่างเหมาะสม

10 ด้านนโยบายและการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรบริหารจัดการเกี่ยวกับระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

11 ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสนับสนุนในเรื่องของการจัดสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ให้สวยงาม เหมาะสม และปลอดภัย

12 ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควร ควรสนับสนุนส่งเสริมด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของครูอันที่ควรพึงมีหรือพึงได้ที่จะได้รับที่เหมาะสม

13 ด้านความมั่นคงในงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควร สร้างเจตคติที่ดีกับครูที่มีต่อสถานศึกษา เสริมสร้างความผูกพันที่ดีต่อครูและสถานศึกษาเพื่อไม่ให้เกิดการโยกย้าย ทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

14 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความ ช่วยเหลือครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา อย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูในยุคการศึกษา 4.0 เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองของครูอันนำไปสู่คุณภาพของนักเรียนนักศึกษา

2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษาฝ่ายสนับสนุนในการศึกษา 4.0 เพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาฝ่ายสนับสนุน เพื่อพัฒนาสถานศึกษาในยุคปัจจุบัน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมาขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ว่าที่ร้อยตรี สมฤทธิ์ ไกลถิ่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง นางปิยะพร พูลเพิ่ม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง และนายกเชษฐ์ กิ่งชนะ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิชา ครอบครวั และเพื่อนๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและกำลังใจให้ งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. (29 ธันวาคม 2559).ราชกิจจานุเบกษา. 133(115 ก). หน้า 1-70

พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 (2551) กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

ราชกิจจานุเบกษา. 125(43 ก). หน้า 1-4

วุฒิชัย กปิลกาญจน์. (2561). **ครูอาชีวศึกษา การผลิต การพัฒนา และมาตรฐานครูวิชาชีพ** กรอบการศึกษา มติชนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2562, จาก https://www.matichon.co.th/education/news_880527

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 (ฉบับย่อ)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2560). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579** กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา,(2560) **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579**,กระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.(2561). **สำนักพัฒนาสมรรถนะครูและบุคลากรอาชีวศึกษา คู่มือการประเมินตนเองและการจัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลของครูสายงานการสอนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา**, 2561 หน้า 3)
- อินจันทร์ จันทร์เจริญและคณะ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามจรรยาบรรณวิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตสาขาวิชาชีพครู วิทยาลัยเชียงราย**. วิทยาลัยเชียงราย, เชียงราย
- Krejcie,R.V.,& Morgan, D.E. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Journal Education and Psychological Measurement*, 30 (3), 608-609.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน ของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

Factors Affecting The Success of Internal Quality Assurance Administration of Educational Institutions Under Vocational Education in Chiang Rai

ยุทธนา อินทะวงศ์^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Yutthana Inthawong^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา 4) สร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา มี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 71.12 ดังสมการพยากรณ์ต่อไปนี้ สมการรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.140 + .309X_{10} + .213X_5 + .117X_1 + .106X_9$ และ สมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .373Z_{x_{10}} + .275Z_{x_5} + .150Z_{x_1} + .142Z_{x_9}$

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล ความสำเร็จในการบริหาร งานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : yutthana.lptt@gmail.com

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of the factors of the success in the internal quality assurance in the Vocational Education Institutions, 2) to study the level of success in of the internal quality assurance in the Vocational Education Institutions, 3) to study the relationship between the factors affect the success and the internal quality assurance administration of the Vocational Education Institutions, 4) to design the equations for predicting the success in the internal quality assurance administration of the Vocational Education Institutions. The 260 samples selected by using finished table (programmed table) of Krejcie and Morgan to find the Stratified Random Sampling and proportion of sample from each educational institute and then do the specific sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is between 0.67 and 1.00 and the confidence is 0.957. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, average (mean), standard deviation, Pearson's coefficient analysis and the analysis step by step of multiple regression to design the predicted equation.

The results of research finds that 1) the factors of the success in the internal quality assurance in the Vocational Education Institutions is in good level, 2) the level of success in of the internal quality assurance in the Vocational Education Institutions is in good level, 3) the positive relationship between the factors affect the success and the internal quality assurance administration of the Vocational Education Institutions is at .01, 4) 4 factors are able to predict the success of the Vocational Education Institutions are a factor of communication, factor of educational staff, factor of leadership of educational administrator (director) and the factor of cooperation of staff in vocational institutes shows the statistic at .01 This is able to predict the success at 71.12%. The predict equations are as follow: The Unstandardized Score form (equation) is $\hat{Y} = 1.140 + .309X_{10} + .213X_5 + .117X_1 + .106X_9$ and the Standard Score form (equation) is $\hat{Z}_y = .373Z_{x10} + .275Z_{x5} + .150Z_{x1} + .142Z_{x9}$.

Keywords: Factors, Success of Administration, Internal Quality Assurance of Educational Institutions

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่ส่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้นสังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้าน และจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนานั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้านได้แก่ การเพิ่มการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ซึ่งต้องดำเนินการควบคู่กับการเร่งยกระดับทักษะฝีมือแรงงานกลุ่มที่กำลังจะเข้าสู่ตลาดแรงงาน และกลุ่มที่อยู่ในตลาดแรงงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสาขาการผลิตและบริการเป้าหมาย และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัยที่สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดี โดยเฉพาะอย่าง

ยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564, 2560, หน้า 1-8) ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนา และยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษาในทุกระดับทุกประเภท จัดให้มีมาตรฐานขั้นต่ำของโรงเรียน ในทุกระดับ จัดโครงสร้างการจัดการการศึกษาเพื่อสร้างความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ และให้เอื้อต่อการเข้าถึงการศึกษาอย่างเสมอภาคทั่วถึง และใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การยกระดับสถาบันการศึกษาในสาขาที่มีความเชี่ยวชาญสู่ความเป็นเลิศ ปฏิรูปการคลังด้านการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณภาพ และประสิทธิภาพการจัดการศึกษาโดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคเอกชนในการจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพ การศึกษาโดยแยกออกจากระบบการประเมินและการรับรองคุณภาพที่เน้นผลลัพธ์ที่ตัวผู้เรียน รวมทั้ง มีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้าง และจัดการความรู้ในการจัดการเรียนการสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ (ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580, 2561, หน้า 34- 41)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 1 มาตรา 6 ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษาว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก ระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง มาตรา 48 ให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา และเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีฐานะเป็นองค์การมหาชนทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผล การจัดการศึกษาเพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมายและหลักการ และแนว การจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของ สถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน มาตรา 50 ให้สถานศึกษาให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน ต่าง ๆ ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตลอดจนให้บุคลากร คณะกรรมการของสถานศึกษา รวมทั้งผู้ปกครองและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาให้ข้อมูลเพิ่มเติมในส่วนที่พิจารณาเห็นว่าเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการ กิจของ สถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาหรือบุคคลหรือ หน่วยงาน ภายนอกที่สำนักงานดังกล่าวรับรอง ที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษานั้นมาตรา 51 ในกรณีที่

ผลการประเมินภายนอกของสถานศึกษาได้ไม่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจัดทำข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขต่อหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อให้สถานศึกษาปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด หากมิได้ดำเนินการดังกล่าว ให้สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษารายงานต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา หรือคณะกรรมการอุดมศึกษา เพื่อดำเนินการให้มีการปรับปรุงแก้ไข (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545, 2545, หน้า 17-18)

จากความสำคัญดังกล่าวที่มีความเชื่อมโยงกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับ และประเภทการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอนโยบาย แผนพัฒนามาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชน การสนับสนุนทรัพยากร การติดตามตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ประกอบด้วย เจตนารมณ์ และสาระสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา หน้าที่และความรับผิดชอบในการประกันคุณภาพการศึกษาในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ หน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานที่กำกับดูแล และสถานศึกษา ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษา (หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา, 2561, หน้า 1)

จากรายงานการวิจัยของ ณิชวลัญญ์ รักษ์เกียรติวงศ์ (2559, หน้า 7-13) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องการปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย พบว่า สาเหตุของปัญหาคุณภาพระบบอาชีวศึกษา คือ มีข้อบกพร่องในระบบประกันคุณภาพของสถานศึกษาในระดับอาชีวศึกษา ทั้งนี้ระบบอาชีวศึกษาภาครัฐของไทยมีกลไกดำเนินการประกันคุณภาพ 2 ส่วน คือ การประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก และพบว่ามาตรฐานทั้งสองไม่สามารถประกันคุณภาพได้จริง นอกจากนี้ระบบการประกันคุณภาพภายนอกที่ใช้อยู่ในปัจจุบันยังสร้างภาระให้แก่สถานศึกษาโดยไม่ก่อให้เกิดประโยชน์อีกด้วย

ทั้งนี้จังหวัดเชียงรายมีการจัดการศึกษาในทุกๆระดับ แต่การจัดการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนสามารถประกอบอาชีพ หรือมีทักษะในการปฏิบัติงานนั้น มีหน่วยงานที่รับผิดชอบ คือ สถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงในการจัดการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 ในการจัดการศึกษาในด้านวิชาชีพ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับฝีมือ (ปวช.) ระดับเทคนิค (ปวส.) ระดับเทคโนโลยี (ปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ) และการฝึกอบรมวิชาชีพ (ระยะสั้นและระยะยาว) ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับปรัชญาการอาชีวศึกษา กรอบมาตรฐานคุณวุฒิอาชีวศึกษาแห่งชาติ และมาตรฐานการอาชีวศึกษาในแต่ละระดับ (แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579, 2560 หน้า 1) และเป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) จึงต้องตระหนัก และเห็นถึงความสำคัญของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (อศจ.เชียงราย) ประกอบด้วย สถานศึกษาภาครัฐ จำนวน 8 แห่ง คือ

วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยการอาชีพ เชียงราย วิทยาลัยเทคนิคเวียงป่าเป้า วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง วิทยาลัยการอาชีพเทิง และวิทยาลัยเกษตรและ เทคโนโลยีเชียงราย จากข้อมูลของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) ในจำนวนนี้มีสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอก จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบ 3 (พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558) โดย วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย มีผลการประเมินคุณภาพระดับ สถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพ ดีมาก วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยการอาชีพ เชียงราย วิทยาลัยการอาชีพเวียงเชียงรุ้ง วิทยาลัยการอาชีพเทิง และวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยี เชียงราย มีผลการประเมินคุณภาพระดับสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับคุณภาพ ดี ส่วนวิทยาลัยเทคนิคเวียงป่า เป้า ยังไม่ครบกำหนดในการประเมินคุณภาพ รอบ 3 เพราะเป็นสถานศึกษาที่จัดตั้งขึ้นใหม่ นอกจากนี้ยังพบว่า ข้อมูล การประเมินคุณภาพภายในของแต่ละสถานศึกษามีความแตกต่างกัน โดยมีผลการประเมินคุณภาพตั้งแต่ระดับ พอใช้ ดี และดีมาก จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึง ความสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาใน สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีความแตกต่างกัน ซึ่งในทางปฏิบัติระดับคุณภาพของสถานศึกษาควรมีคุณภาพ เหมือนกัน ดังนั้นระดับคุณภาพเหล่านี้จึงอาจส่งผลกระทบต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนในระดับอาชีวศึกษา (รายงานการ ประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษา สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมิน คุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) รอบ 3 (พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558), สื่อออนไลน์) การดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษาจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่ายหลายด้าน ทั้งภายในสถานศึกษา และ ภายนอกสถานศึกษา ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์สามารถยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา สร้างความเชื่อมั่น ให้กับผู้ปกครอง และชุมชน นอกจากนี้ ในการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษาจะสำเร็จตาม วัตถุประสงค์นอกจากอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายแล้ว ยังต้องมีปัจจัยด้านต่าง ๆ มาช่วยสนับสนุน ในการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาด้วย

ด้วยความเป็นมา และความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เพื่อนำไปเป็น แนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการกิจกรรมการบริหารสถานศึกษา นำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้วมีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

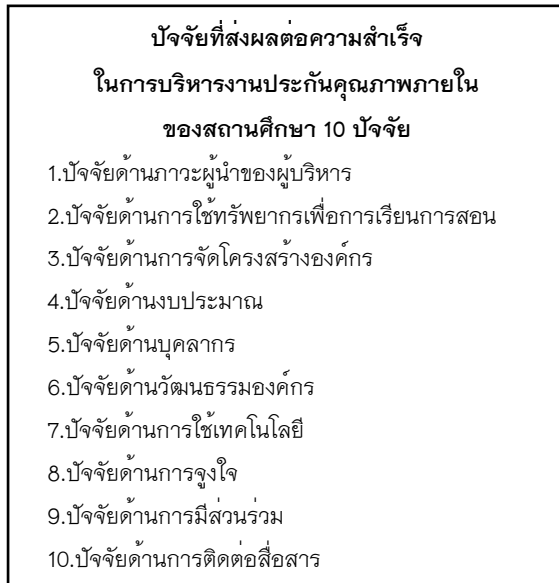
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จกับความสำเร็จในการบริหารงานประกัน คุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

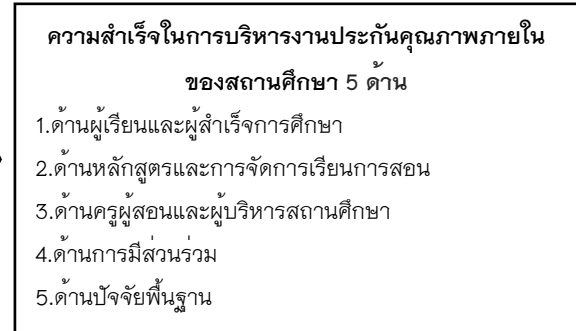
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก
2. ระดับของความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย สามารถทำนายผลความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 8 สถานศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 29 คน ครูผู้สอนจำนวน 517 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 225 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 771 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทั้ง 8 สถานศึกษา กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 10 ปัจจัย จำนวน 60 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ธ (Likert)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 23 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ธ (Likert)

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้าน เนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

5. ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.957 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยนำส่งที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตัวเอง ให้กับงานสารบรรณของวิทยาลัยสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15–20 วันแล้วให้ผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งแบบสอบถามที่งานสารบรรณในสถานศึกษาที่สังกัดอยู่
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15–20 วัน ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 260 ฉบับ มีความสมบูรณ์จำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย
4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
5. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการศึกษา

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายใน	ระดับปัจจัย		การแปลผล
		n=260		
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.02	0.71	มาก
2	ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน	4.01	0.67	มาก
3	ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร	4.02	0.63	มาก
4	ด้านงบประมาณ	3.95	0.70	มาก
5	ด้านบุคลากร	4.00	0.71	มาก
6	ด้านวัฒนธรรมองค์กร	4.07	0.66	มาก
7	ด้านการใช้เทคโนโลยี	3.96	0.65	มาก
8	ด้านการจูงใจ	3.91	0.69	มาก
9	ด้านการมีส่วนร่วม	3.94	0.74	มาก
10	ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.02	0.67	มาก
รวม		3.99	0.59	มาก

จากตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X}=3.99$, S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.07$, S.D.=0.66) และปัจจัยด้านการจูงใจมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.69)

2. ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

	ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา	ระดับความสำเร็จ		การแปลผล
		n=260		
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	4.20	0.58	มาก
2	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	4.11	0.65	มาก
3	ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	4.14	0.65	มาก
4	ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	0.64	มาก
5	ด้านปัจจัยพื้นฐาน	4.01	0.70	มาก
รวม		4.12	0.55	มาก

จากตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, $S.D.=0.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านระดับความสำเร็จ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.58$) และ ด้านปัจจัยพื้นฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}=4.01$, $S.D.=0.70$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (X)	ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (Y)
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.712**
2. ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน (X_2)	.640**
3. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร (X_3)	.716**
4. ด้านงบประมาณ (X_4)	.654**
5. ด้านบุคลากร (X_5)	.753**
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (X_6)	.702**
7. ด้านการใช้เทคโนโลยี (X_7)	.672**
8. ด้านการจูงใจ (X_8)	.749**
9. ด้านการมีส่วนร่วม (X_9)	.727**
10. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_{10})	.788**

** $P < .01$

จากตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตาราง 4 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
ประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

ตัวแปรพยากรณ์	B	β	SE.B	t	P
ด้านการติดต่อสื่อสาร (X_{10})	.309	.373	.050	6.242**	.000
ด้านบุคลากร (X_5)	.213	.275	.043	4.927**	.000
ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_1)	.117	.150	.042	2.790**	.006
ด้านการมีส่วนร่วม (X_9)	.106	.142	.043	2.490**	.013
ค่าคงที่	1.140		.121	9.425**	.000
R = .843		R ² = .711	R ² _{adj} = .707	S.E.est. = .299	

** P < .01

จากตาราง 4 แสดงค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ใช้พยากรณ์ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวแปรพยากรณ์ ทั้ง 4 ตัวแปร กับตัวแปรความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีค่าเท่ากับ .843 ค่าคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ.299 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์รวมทั้งค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ปัจจัย สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 71.12 และเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.140 + .309X_{10} + .213X_5 + .117X_1 + .106X_9$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z}_y = .373Z_{X_{10}} + .275Z_{X_5} + .150Z_{X_1} + .142Z_{X_9}$

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการจูงใจ

2. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน และด้านปัจจัยพื้นฐาน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ทุกด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการใช้เทคโนโลยี ด้านการจูงใจ ด้านการมีส่วนร่วม และด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย สามารถพยากรณ์ความสำเร็จได้ร้อยละ 71.12 และเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการรูปคะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.140 + .309X_{10} + .213X_5 + .117X_1 + .106X_9$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน $\hat{Z}_y = .373Z_{x10} + .275Z_{x5} + .150Z_{x1} + .142Z_{x9}$

6. ข้อเสนอแนะการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยด้านการใช้เทคโนโลยี มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสู่ความสำเร็จของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีความถี่รวมสูงสุด โดยมีข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุดได้แก่ ควรแก้ไขปัญหาเรื่องอินเทอร์เน็ตให้ใช้ได้ทั่วถึง และข้อที่มีความถี่น้อยที่สุดได้แก่ ส่งเสริมอบรมการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ด้าน IT และพัฒนานวัตกรรมใหม่มุ่งสู่ Thailand 4.0

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจะมีลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในความรับผิดชอบ มีความตระหนักในการรับผิดชอบร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานในองค์กรมีสภาวะต่อการยอมรับ และพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลกันซึ่งกันและกัน ยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ต.เจริญ, จันทนา จันทร์เจริญ, เณรณิศา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย อยู่ในระดับ ปานกลาง 3 อันดับ คือ ด้านลักษณะบุคลากร ด้านลักษณะวัฒนธรรมองค์กร และด้านการบริหารจัดการ งานวิจัยของ กฤษฎา การิซุม (2554 บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู พบว่า ปัจจัยทางการบริหารระดับครูทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียง 4 ลำดับ คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของบุคลากร และด้านสภาพแวดล้อมองค์กร

2. ผลการศึกษาระดับความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีการประเมินสมรรถนะผู้เรียน และผู้สำเร็จ การศึกษาอาชีวศึกษามีการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการ ทักษะ และการประยุกต์ใช้ คุณธรรม จริยธรรม และ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ มีการดูแล และแนะแนวผู้เรียนอย่างทั่วถึง ทำให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ มี สมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการ หรือการประกอบอาชีพอิสระ ผู้เรียนมีผลงานด้านนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ งาน สร้างสรรค์ หรืองานวิจัย มีผลการแข่งขันทักษะวิชาชีพ มีผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพ มีผลการทดสอบทาง การศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) ผู้เรียนมีงานทำ และสามารถศึกษาต่อหลังจากสำเร็จการศึกษา สอดคล้องกับแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (ยุทธศาสตร์ที่ 2) การผลิต และพัฒนากำลังคนด้าน การอาชีวศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศนั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคน อาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพ การศึกษา และวิชาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ ความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะทาง และเพื่อ พัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร
2. ด้านการใช้ทรัพยากรเพื่อการเรียนการสอน ได้แก่ สถานศึกษาควรมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน และ สิ่งอำนวยความสะดวกให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ และเพียงพอต่อผู้เรียนหรือผู้รับบริการ
3. ด้านการจัดโครงสร้างองค์กร ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชา สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ
4. ด้านงบประมาณ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการวางแผนค่าใช้จ่ายในอนาคตได้อย่างเหมาะสมกับนโยบาย และบริบทของสถานศึกษา
5. ด้านบุคลากร ได้แก่ สถานศึกษาควรมีระบบการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ บุคลากรที่เหมาะสมเป็นธรรม
6. ด้านวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจ ตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน
7. ด้านการใช้เทคโนโลยี ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ
8. ด้านการจูงใจ ได้แก่ สถานศึกษาควรมีระบบสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรในการ ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และควรมีการจัดระบบงานที่ดีเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน
9. ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ สถานศึกษาควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ
10. ด้านการติดต่อสื่อสาร ได้แก่ สถานศึกษาควรใช้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้เกิดความแน่ใจ และความเข้าใจ ตรงกันในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารและระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารงบประมาณที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการจัดสรรงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ว่าที่ร้อยตรี สมฤทธิ์ ไกลถิ่น ผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง นางปิยะพร พูลเพิ่ม รองผู้อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพเทิง และนายทวีผล แปงณีนวงศ์ รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้าน ภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัด อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงรายทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กฤษฎา การิฐม. (2554). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ชัยรัตน์ ต.เจริญ,จินตนา จันทรเจริญ,เมณฉินดา สุวรรณจินดา และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาภายในของวิทยาลัยเชียงราย. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ, ปีที่ 10 ฉบับที่ 1 (มกราคม – เมษายน 2560), 432–440.

ณัฐสิริ รัชเกียรติวงศ์. (3 สิงหาคม 2560). การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย. สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2562, จาก <https://tdri.or.th/2016/08/vocational-education-reform/>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560–2564. (30 ธันวาคม 2559). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 133 (ตอนที่ 115 ก). หน้า 1–8.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (19 ธันวาคม 2545). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 119 (123 ก). หน้า 17–18.
- ไพศาล วรคำ. (2552). **การวิจัยทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561–2580. (13 ตุลาคม 2561). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่มที่ 135 (82 ก). หน้า 34– 41.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (18 กรกฎาคม 2562). **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560–2579**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://nited.vec.go.th/Portals/25/images/PlanVec.pdf>
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (30 สิงหาคม 2561). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://bsq2.vec.go.th/document/doc1.html>
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (22 มิถุนายน 2554). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษา รอบ 3 (พ.ศ. 2554–พ.ศ. 2558)**. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2561, จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>
- Krejcie, R.V., & Morgan, D.E. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Journal of Educational and Psychological Measurement*, 30 (3), 608–609.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

The Factor Affected to The Effectiveness of Word-Class Standard School Under of Secondary Educational Office, Area 36

เอื้อง สิทธิประเสริฐ^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Ueang Sittiprasert^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.0 และมีค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับปัจจัยเกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านคุณภาพนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้แก่ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร และด้านการนำองค์กร สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y' = 0.839 + .290(x_6) + .131(x_4) + .180(x_5) + .188(x_1)$$

$$Z' = .366(x_6) + .240(x_4) + .211(x_5) + .170(x_1)$$

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Eaung4463@gmail.com



คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The objectives of this study are: 1) to study level of factors in the Word-Class Standard School School under of secondary educational office , Area 36 2) to study level of Effectiveness Of Word-Class Standard School under of secondary educational office , Area 36 3) to study the factor affected to the effectiveness of Word-Class Standard School under of secondary educational office , Area 36

Research sample including school administrators and secondary school teachers in the 1st generation Word-Class Standard School of Chiang Rai under of secondary educational office , Area 36. The 250 samples were selected on the basis of determining sample size for research activities by Krejcie and Morgan. The research instrument was 5-point rating scale questionnaire. The index of consistency ranged between .50 to 1.00 and the index of reliability was at .982. The statistic used in this research was the percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results found that 1) the overall level of factors in the Word-Class Standard School School under of secondary educational office , Area 36 was at a high level, 2) the overall level of Effectiveness Of Word-Class Standard School under of secondary educational office , Area 36 was at a high level, 3) the factor affected to the effectiveness of Word-Class Standard School under of secondary educational office , Area 36 including operations, measurement, analysis and knowledge management, workforce, leadership could be predicted 71.20% with statistically significant difference at the .05 level. Predictive equations can be created in the form of raw scores and standard scores as follows

$$Y' = 0.839 + .290(x_6) + .131(x_4) + .180(x_5) + .188(x_1)$$

$$Z' = .366(x_6) + .240(x_4) + .211(x_5) + .170(x_1)$$

Keywords: The Factor Affected to The Effectiveness of Word-Class Standard School

บทนำ

ปัจจุบันสังคมโลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วหลายด้านทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร องค์ความรู้หรือสติปัญญาที่เลียบแหลมของคนในสังคม ส่งผลกระทบที่เป็นทั้งข้อจำกัดและเป็นโอกาสในการพัฒนาประเทศ การรู้เท่าทันและเตรียมความพร้อมในการแก้ไขข้อจำกัดอันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ซึ่งการที่จะทำให้ประเทศก้าวทันความเปลี่ยนแปลงพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้นั้น คือ การจัดการศึกษาและต้องเป็นการจัดการศึกษาที่ก่อให้เกิดการพัฒนาของประเทศที่ยั่งยืน ประชากรของประเทศต้องมีทักษะต่าง ๆ ที่หลากหลาย เช่น ทักษะทางภาษาเพื่อช่วยในด้านการสื่อสารกับต่างประเทศ และ พัฒนาขีดความสามารถการแข่งขันกับต่างประเทศ การพัฒนาประชากรของประเทศสิ่งสำคัญที่ ต้องพัฒนาเป็นอันดับแรก คือ การจัดการศึกษาที่คำนึงถึงประชากรในวัยเรียนให้มีทักษะ การคิดวิเคราะห์ สื่อสาร แก้ปัญหาและการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ เพื่อสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อน คุณภาพการศึกษาของประชากรในประเทศจะเป็นตัวบ่งชี้ขีดความสามารถของประเทศ โดยประเทศที่จะสามารถยืนหยัดอย่างมั่นคงบนเวทีโลกได้นั้นต้องมีความแข็งแกร่งทางองค์ความรู้ มีทักษะการใช้ชีวิตและเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

จึงเป็นเหตุให้ประเทศต่าง ๆ เริ่มปฏิรูปการศึกษาของประเทศตนโดยการยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษา เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยจึงต้องเตรียมรับมือกับสภาพการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่กำลังเกิดขึ้น โดยคำนึงถึงการจัดการศึกษาและคุณภาพการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้วางแผนและกำหนดนโยบายผลักดันให้สถานศึกษาระดับการศึกษาและคุณภาพการศึกษาให้เทียบเคียงกับระดับนานาชาติ ช่วยให้ผู้เรียนมีองค์ความรู้ มีความสามารถด้านการสื่อสารกับต่างประเทศ มีทักษะการคิดวิเคราะห์ การแยกแยะ และการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล และรองรับการแข่งขันในเวทีระดับโลกในยุคศตวรรษที่ 21 โดยกำหนดให้โรงเรียนมีส่วนร่วมในการเป็นหน่วยบริการทางการศึกษา มีการจัดโครงสร้างการจัดการเรียนการสอนที่เป็นสากล สามารถพัฒนาทักษะการคิดของผู้เรียน ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม และการสอนภาษาต่างประเทศ จึงก่อให้เกิดนวัตกรรมที่เรียกว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล (World - Class Standard School) (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2) โดยตั้งแต่ปีการศึกษา 2555 ซึ่งมีโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลทั้งสิ้น 500 โรงเรียน ซึ่งโรงเรียนในโครงการต้องมีการพัฒนาอย่างเข้มและต่อเนื่อง โดยโรงเรียนต้องได้รับการประเมินด้านการจัดการเรียนการสอนที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานแห่งชาติ TQA (Thailand Quality Award) จากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อยกระดับโรงเรียนให้ไปสู่ความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล นักเรียนมีศักยภาพเป็นพลโลก มีการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ผู้เรียนมีความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถสื่อสารได้สองภาษา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ล้ำหน้า มีสร้างสรรค์ผลงานเป็นที่ยอมรับในนานาชาติ มีการบริหารด้วยระบบคุณภาพ การพัฒนาและปรับปรุงให้มีคุณภาพตามตัวชี้วัดจึงเป็นความท้าทายของโรงเรียน ต่อมาในปีการศึกษา 2556 มีหน่วยงานต้นสังกัดได้ร่วมมือในการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างหลักสูตร โดยเพิ่มหลักสูตร MEP (Mini English Program) หลักสูตรความสามารถพิเศษ เพิ่มกระบวนการสืบค้นด้วยตนเอง คือ รายวิชา IS ทำให้เกิดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับต่างประเทศส่งผลให้หลักสูตรต้องสามารถเทียบโอนได้ สืบเนื่องจากปัญหาที่นักเรียนเข้าร่วมโครงการเมื่อกลับไปเรียนโรงเรียนเดิมกลับพบว่ารายวิชาที่เรียนไม่สามารถเทียบโอนได้ ซึ่งเป็นปัญหาจากการจัดการหลักสูตรและการเรียนการสอน ดังนั้นทางโรงเรียนต้องเร่งปรับปรุงและหาแนวทาง ปฏิบัติที่ดีเพื่อนำไปสู่การเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลที่เป็นเลิศและทำให้วัตถุประสงค์ของโครงการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ด้วยความสำคัญของนโยบายข้างต้น โรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการและโรงเรียนอื่นๆที่เตรียมเข้ารับการยกระดับมาตรฐานโรงเรียนสู่สากลในอนาคตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องตระหนักถึงความสำคัญในการร่วมกันผลักดันการทำงานให้มีคุณภาพ เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 31-33)

ทั้งนี้ประสิทธิผลเป็นระดับ (degree) ที่องค์การดำเนินการประสบความสำเร็จตาม เป้าหมายที่กำหนด (Robbins, 1996, p. 7) โดยมีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินการของโรงเรียนเนื่องจากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความต้องการในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งหวังให้เกิดความเสมอภาคของการให้บริการการศึกษาแก่เด็กไทย ทุกคนมีความเท่าเทียมกันในคุณภาพของการจัดการศึกษาในโรงเรียนและลดความเหลื่อมล้ำใน คุณภาพของผลผลิตซึ่งหมายถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ได้มีการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางเป็นสากล ดังที่สถาบันนานาชาติเพื่อการวางแผนการศึกษาขององค์การยูเนสโก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาประกอบด้วยมิติที่สัมพันธ์กัน 3 มิติ คือ คุณภาพของทรัพยากรที่ใช้ในการเรียนการสอนและคุณภาพของครู และบุคลากรทางการศึกษา (input) คุณภาพของกระบวนการเรียนการสอน (teaching process) และคุณภาพของผลผลิต (output) (Grisay; & Mahlek, 1991, p. 48) สอดคล้องกับ คาร์เมรอน และ เวทเทน (Cameron;& Wheten,

1996, p. 540) ได้ให้ข้อสังเกตว่า ในช่วง 2 ทศวรรษที่ผ่านมาควมมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กรกลายเป็น แนวคิดสำคัญของทฤษฎีที่เกี่ยวกับการพัฒนาองค์กร ทั้งนี้โรงเรียนจะเน้นไปที่ “คุณภาพ (quality)” “ความเป็นเลิศ (excellence)” “การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement)” และ “การปรับเปลี่ยน (transformation)” ซึ่งก็คือความมีประสิทธิภาพขององค์กร (organizational effectiveness) นั่นเอง

ในปัจจุบันแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรทุกประเภท เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิผลในผลผลิต บริการ และผู้รับบริการในทุกกลุ่มและทุกประเภทขององค์กร ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารในฐานะผู้นำจะต้องคำนึงถึงการบริหารเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นสำคัญ (Salis; & Jones, 2002, pp. 1-2) รวมถึงโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งถือเป็นองค์กรทางการศึกษาที่ต้องคำนึงถึงประสิทธิผลเช่นเดียวกัน

การวัดประสิทธิผลขององค์กรนั้นมีนักวิชาการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวาง โดยจาก การศึกษาของ ฮินชู (Hrinco, 1992, p. 205) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง มโนทัศน์ของประสิทธิผล องค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความชัดเจนด้านมโนทัศน์ประสิทธิผลองค์กร ผลการวิจัย พบว่า การวัดประสิทธิผลองค์กรที่พบในวรรณกรรมส่วนมากจำแนกได้ สามลักษณะ คือ การวัด จากการบรรลุเป้าหมาย (a goal attainment model) การแสวงหาทรัพยากรเข้าสู่ระบบ (a system resource model) และวิวัฒนาการ (an ecological model) โดยลักษณะที่นิยมใช้มากที่สุดนั่นคือ การวัดจากการบรรลุเป้าหมาย

ทั้งนี้จากการวัดประสิทธิผลผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของโรงเรียน มาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 ของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (อ้างถึงหนังสือสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ ศธ 042291194 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2554) กำหนดให้แล้วเสร็จในวันที่ 15 กันยายน 2554 โดยมีศูนย์ประสานงานการจัดการมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเครือข่ายนิเทศการมัธยมศึกษา ร่วมกันติดตามผลความสำเร็จของการดำเนินงานของ โรงเรียนมาตรฐานสากลตามวัตถุประสงค์ โดยสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายได้กำหนดคู่มือแนวทางการนิเทศกำกับติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนายกระดับคุณภาพ การจัดการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาทั่วไป โรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนในโครงการ Education Hup ปีการศึกษา 2553 เป็นแนวทางในการประเมินผล ทั้งนี้ได้ระบุรายละเอียด และเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้าน โดยใช้ลักษณะการประเมินผลจากการบรรลุเป้าหมาย และการพัฒนาโรงเรียนที่มีความชัดเจน และครอบคลุมประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลมากที่สุด เพราะเป็นผลการประเมินของผู้ประเมินซึ่งเป็นภาคีที่รับรู้การดำเนินงาน ตลอดจนเจตนาธรรมของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยวิธีการประเมินแบบมีส่วนร่วม โดยอิงการพิจารณาจากหลักฐานร่องรอยตามตัวบ่งชี้การพัฒนาโรงเรียนมาตรฐานสากลจากหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ระดับผลสำเร็จในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนที่บรรลุตามจุดมุ่งหมาย ซึ่งได้จากผลการประเมินของสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลายมาใช้ในการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามคู่มือการประเมินกำหนด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 (เชียงราย –พะเยา) เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน กำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา โดยมีโรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัดเชียงราย จำนวน 6 โรงเรียน ประกอบด้วย โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ โรงเรียนพาน

พิทยาคม โรงเรียนเทิงวิทยาคม โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และโรงเรียนแม่จันวิทยาคม มีภารกิจหลักในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นมีปัจจัยหลายประการที่ก่อให้เกิดความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ จากการศึกษางานวิจัยพบว่า ปัจจุบันยังขาดการศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล อีกทั้งยังขาดความเชื่อมโยงปัจจัยที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่จะส่งผลให้โรงเรียนมาตรฐานสากลใช้ในการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ถึงระดับ A4 ซึ่งเป็นระดับความต่อเนื่องยั่งยืนในการดำเนินงานในทุกด้านตามเป้าหมายของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) รวมถึงเป็นแนวทางในการเตรียมการเข้าสู่โครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลของโรงเรียนอื่นต่อไป

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษามีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นจะเป็นประโยชน์สำหรับการอธิบายถึงระดับผลสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารตลอดจนระดับปัจจัยของโรงเรียนมาตรฐานสากลตามเป้าหมายในช่วงที่ผ่านมา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนมาตรฐานสากล และโรงเรียนที่กำลังเข้าโครงการยกระดับคุณภาพโรงเรียนสู่สากลสามารถนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนการศึกษาและการปรับปรุงพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนให้สามารถดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาเกิดประสิทธิผลต่อไป

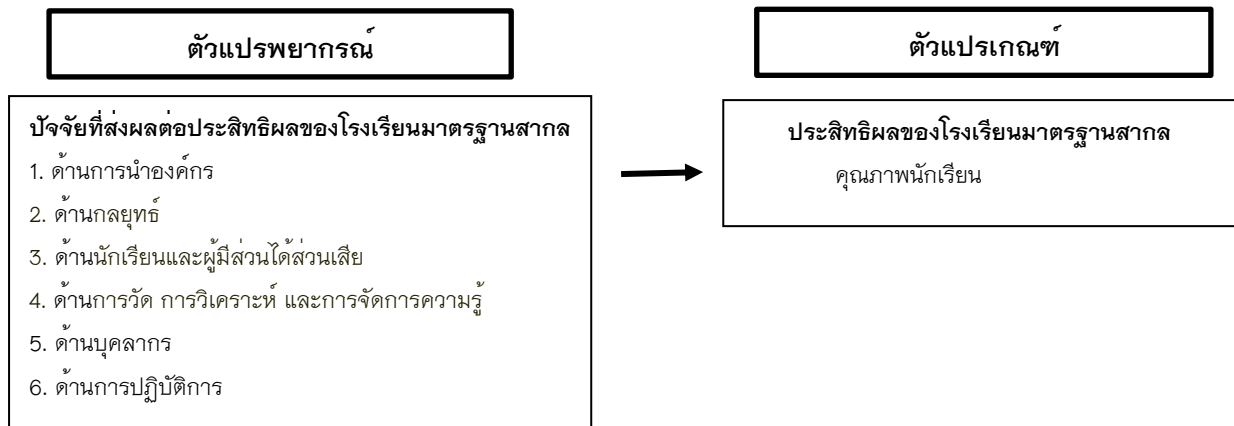
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำเสนอต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องไปวางแผนดำเนินการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากลส่งผลทางตรงต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าโดยลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน ครู จำนวน 699 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 729 คน ซึ่งเป็นบุคลากรของโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน และครู จำนวน 220 คน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล รุ่นที่ 1 จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 การประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางสำเร็จรูปเครจซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan) โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 คน ดังนี้

การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายของแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วน

ที่	ชื่อโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม	165	57
2	โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์	135	46
3	โรงเรียนพานพิทยาคม	87	30
4	โรงเรียนเทิงวิทยาคม	106	36
5	โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์	137	47
6	โรงเรียนแม่จันวิทยาคม	99	34
	รวม	729	250

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการนำองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร และด้านการปฏิบัติการ แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 43 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด จำนวน 25 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1 ผู้ศึกษาประสานงานกับวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนสามัคคีวิทยาคม โรงเรียนดำรงราษฎร์สงเคราะห์ โรงเรียนพานพิทยาคม โรงเรียนเทิงวิทยาคม โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ และโรงเรียนแม่จันวิทยาคม จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

2 นำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย ไปยังกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลและกำหนดวัน เวลา ขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน

3 เก็บรวบรวมและติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน และแจกแบบสอบถามอีกครั้งในกรณีที่มีแบบสอบถามสูญหายหรือไม่สมบูรณ์ โดยขยายเวลาอีก 5 วัน

4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่ง เป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้ วิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย มาวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ และพบว่าด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 24 ด้าน โดยนักเรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคมที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ส่วนนักเรียนใช้ภาษาต่างประเทศที่สองนอกจากภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร (X_1), ด้านกลยุทธ์ (X_2), ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_3), ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (X_4), ด้านบุคลากร (X_5), ด้านการปฏิบัติการ (X_6), มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดี มี 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัยพยากรณ์ ทั้งปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .844และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ .265 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Y' = 0.839 + .290(x_6) + .131(x_4) + .180(x_5) + .188(x_1)$$

$$Z' = .366(x_6) + .240(x_4) + .211(x_5) + .170(x_1)$$

จากสมการข้างต้นกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติการ (x_6) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .366 ปัจจัยด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .240 ปัจจัยด้านบุคลากร (x_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .211 และปัจจัยด้านการนำองค์กร (x_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .170

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ และพบว่าด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด พิจารณาแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านการนำองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 11 ด้าน โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และตระหนักในการนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศ ส่วนผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน โดยโรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะทำงานในการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนโรงเรียนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ด้าน โดยนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนโรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ ความคิดเห็น ความต้องการของผู้เรียนเพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 7 ด้าน โดยโรงเรียนจัดการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ การสื่อสาร การนำเสนอและกิจกรรมสร้างสรรค์และบริการสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดหลักสูตร English Program (EP) หรือ Mini Program (MEP) หรือ International English Program (IEP) หรือ International Baccalaureat (IB) หรือหลักสูตรความเป็นเลิศเฉพาะทางมีค่าเฉลี่ย ส่วนโรงเรียนจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนจัดให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงโรงเรียนใช้ระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามแนวทางมาตรฐานสากล ส่วนโรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่ครอบคลุมประเด็นสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 6 ด้าน โดยโรงเรียนมีระบบการบริหารและการบริการทางวิชาการที่มีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีกระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยีของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน ส่วนโรงเรียนมีนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 24 ด้าน โดยนักเรียนมีสุขภาพทางร่างกาย และจิตสังคมที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ส่วนนักเรียนใช้ภาษาต่างประเทศที่สองนอกจากภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านการนำองค์กร (X_1), ด้านกลยุทธ์ (X_2), ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (X_3), ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (X_4), ด้าน

บุคลากร (X_5), ด้านการปฏิบัติการ (X_6), มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดี มี 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของปัจจัยพยากรณ์ ทั้งปัจจัยกับประสิทธิผลของโรงเรียนมีค่าเท่ากับ .844 และมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์หรือการประมาณค่าประสิทธิผลของโรงเรียนเท่ากับ .265 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐานได้ดังต่อไปนี้

$$Y' = 0.839 + .290(x_6) + .131(x_4) + .180(x_5) + .188(x_1)$$

$$Z' = .366(x_6) + .240(x_4) + .211(x_5) + .170(x_1)$$

จากสมการข้างต้นกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติการ (x_6) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .366 ปัจจัยด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (x_4) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .240 ปัจจัยด้านบุคลากร (x_5) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .211 และปัจจัยด้านการนำองค์กร (x_1) มีหน่วยเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเพิ่มขึ้น .170

อภิปรายผล

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยด้านการนำองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านกลยุทธ์ และด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้โรงเรียนมาตรฐานสากลเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเทียบเคียงมาตรฐานสากลไปสู่การปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ด้านการนำองค์กร จากผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 11 ด้าน โดยผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และตระหนักในการนำโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีประสบการณ์การอบรม ศึกษาดูงานภายในประเทศ ส่วนผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในโรงเรียนมาตรฐานสากลมีคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพ ตามการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2555) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารถือเป็นบุคลากรหลักที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จ โดยผู้บริหารควรมีการพัฒนาเพื่อเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการบริหารจัดการ ใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร มีความสามารถในการบริหารจัดการระบบคุณภาพ เป็นผู้นำและมีทักษะในการบริหารงานวิชาการสอดคล้องกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ได้กล่าวไว้ว่า การนำที่มีวิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำระดับสูงจะต้องเป็นผู้กำหนดทิศทางวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เน้นคุณภาพผู้เรียน สื่อสารทิศทางวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ และสร้างแรงจูงใจกระตุ้น

บุคลากรให้มีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2555) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินเชิงระบบ โครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยนำเข้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับครู ผู้บริหาร และปัจจัยพื้นฐาน มีคุณภาพในระดับมาก แต่ครูและผู้บริหารยังขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

ด้านกลยุทธ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยโรงเรียนมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดตั้งคณะทำงานในการทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนโรงเรียนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้โรงเรียนมีวิธีการในการจัดทำกลยุทธ์ใช้ในการกำหนดความท้าทาย และความสามารถได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ การสร้างกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนที่ให้ความสำคัญต่อความท้าทาย และเสริมสร้างความได้เปรียบ สรุปวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญของโรงเรียนและเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้อง(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ บุญวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพซึ่งการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 7 ขั้นตอน ตามระบบTQA มีบางขั้นตอนที่การบริหารไม่ชัดเจน ขาดการเผยแพร่ นวัตกรรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ

ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน โดยนักเรียนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากล ส่วนโรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ ความคิดเห็น ความต้องการของผู้เรียน เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้นำนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ได้กำหนดให้โรงเรียนมีกระบวนการในการเสาะหาและใช้ข้อมูลเกี่ยวกับนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อธิบายกระบวนการที่โรงเรียนกำหนด เป้าประสงค์ ความคุ้มค่าและตามวัตถุประสงค์ของนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนและส่วนแบ่ง นักเรียนในพื้นที่บริการมั่นใจว่าการจัดการศึกษาและบริการเป็นไปตามความต้องการของนักเรียนและสามารถสร้างโอกาสใหม่ทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ รัตนบุรี (2557) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า การมุ่งเน้นนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยการมุ่งเน้นกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของโรงเรียนซึ่งถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBEC QA ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557-2558 (2557) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลด้านการมุ่งเน้นนักเรียน เป็นผลของการดำเนินการเพื่อแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนดำเนินการได้ดี สร้างความพึงพอใจให้แก่ นักเรียนและผู้ปกครองและสร้างความผูกพันระยะยาว

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน โดยโรงเรียนจัดการเรียนรู้ การศึกษาค้นคว้าและสร้างองค์ความรู้ การสื่อสาร การนำเสนอและกิจกรรมสร้างสรรค์และบริการสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีการจัดหลักสูตร English Program (EP) หรือ Mini Program (MEP) หรือ International English Program (IEP) หรือ International Baccalaureat (IB) หรือหลักสูตรความเป็นเลิศเฉพาะทางมีค่าเฉลี่ย ส่วนโรงเรียนจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลได้นำนโยบายการดำเนินงานด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตามแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2555) โดยมีการวางแผนทางการปฏิบัติการ พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และกระบวนการเรียนการสอน การวัดผล การประเมินผล มีการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีนวัตกรรม แหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากล (สำนักงานสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553) ที่กล่าวไว้ว่า การจัดการเรียนการสอนต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี แสงสุวรรณ (2550) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัด การศึกษาในรูปแบบศูนย์การเรียนของสถานประกอบการ พบว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาในรูปแบบศูนย์การเรียนของสถานประกอบการ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพผู้เรียน และด้านคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ มีมัน (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และด้านผู้เรียน

ด้านบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยโรงเรียนจัดกิจกรรมสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนจัดให้มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพครูและบุคลากรอย่างทั่วถึงโรงเรียนใช้ระบบการวัดและประเมินผลที่หลากหลายตามแนวทางมาตรฐานสากล ส่วนโรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่ครอบคลุมประเด็นสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ มีมัน (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ควรจัดอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ ให้กับครูให้เป็นสากล พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้เทียบเคียงมาตรฐานสากล ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาเพื่อการสื่อสารได้จริง มีการจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และเน้นการเรียนภาษาให้ครอบคลุมกับครู นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิสัยพรณ์ เสรีวัฒน์ (2555) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ปัจจัยนำเข้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับครู ผู้บริหาร และปัจจัยพื้นฐาน มีคุณภาพในระดับมาก แต่ครูและผู้บริหารยังขาดความมั่นใจในการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสาร

ด้านการปฏิบัติการ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 6 ด้าน โดยโรงเรียนมีระบบการบริหารและการบริการทางวิชาการที่มีคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนมีกระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยีของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน ส่วนโรงเรียนมีนวัตกรรมจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้นำแนวทางการยกระดับคุณภาพโรงเรียนตามแนวทางการพัฒนาโรงเรียนสู่มาตรฐานสากลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาวางระบบการบริหารและการบริการทางวิชาการ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะและตัวชี้วัด

ตามมาตรฐานวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ รัตนบุรี (2557) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA โรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า สภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA โรงเรียนมาตรฐานสากล ด้านการมุ่งเน้นกระบวนการบริหารจัดการที่มีคุณภาพของโรงเรียนถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ สอดคล้องกับ James H. Stronge (2017, pp.8-10) ซึ่งได้กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะที่สำคัญที่ใช้ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงว่า การสร้างความเข้มแข็งให้กับครูมืออาชีพ การปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของวิชาชีพครูต้องมีการสรรหาคัดเลือกครูที่มีคุณภาพ และการเตรียมการตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นจุดเด่นของทุกระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน คุณภาพของครูมีความสำคัญที่สุด และสอดคล้องกับ พิชัย เหลืองอรุณ (2554) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานวิชาการของ โรงเรียนในโครงการ พบว่า ครูและบุคลากรขาดองค์ความรู้เกี่ยวกับโรงเรียนมาตรฐานสากล ไม่สามารถจัดหาเครื่องมือในการวัดประเมินผลที่ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับได้ ครูขาดความรู้และทักษะสร้างสรรค์ สื่อและนวัตกรรมเพื่อใช้ในการเรียนการสอน การทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนมีน้อย และสอดคล้องกับ ประพันธ์ บุญวรรณ (2556) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียน มาตรฐานสากล พบว่า ครูขาดทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศ การสร้างนวัตกรรมและการใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 24 ด้าน โดยนักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคมที่ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ นักเรียนยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย ส่วนนักเรียนใช้ภาษาต่างประเทศที่สองนอกจากภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้สืบเนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้นำแนวทางการยกระดับคุณภาพโรงเรียนตามแนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถนะทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 โดยมุ่งส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม รักความเป็นไทย ให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ สร้างสรรค์ มีทักษะด้านเทคโนโลยีสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นและสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมโลกได้อย่างสันติ อันจะกระทบต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน เยาวชนไทยกำลังเติบโตในสังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วด้วยเทคโนโลยีความสามารถทางปัญญา และองค์ความรู้มหาศาลที่กำลังถูกสร้างขึ้น นักเรียนจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่จำเป็นเพื่อเผชิญความเปลี่ยนแปลงและใช้ชีวิตอย่างคุ้มค่า สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2561 ในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียนที่กำหนดในมาตรฐานที่ 1 คุณภาพของผู้เรียน ในส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียน ที่กำหนดไว้ว่าผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด มีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย การยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย รวมถึงมีสุขภาวะทางร่างกาย และจิตสังคม และสอดคล้องกับ ประพันธ์ บุญวรรณ (2556) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลงานวิชาการระดับชาติค่อนข้างน้อย ขาดทักษะการใช้ภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ ไม่มีการวัดความสามารถทางภาษาทั้งกับสถาบันภาษา

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ดี มี 4 ปัจจัย คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้ร้อยละ 71.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินการสู่ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล และเกิดจากการร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการร่วมกันพัฒนา วางแผน นำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวรรณ มีมัน (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล และยังสอดคล้องกับ James H. Stronge (2017, pp.8-10) ที่ได้กล่าวเกี่ยวกับคุณลักษณะสำคัญที่ใช้ในโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ว่า การสร้างความเข้มแข็งให้กับครูมืออาชีพ การปรับปรุงคุณภาพโดยรวมของวิชาชีพครูต้องมีการสรรหาคัดเลือกครูที่มีคุณภาพ และการเตรียมการตลอดจนการพัฒนาวิชาชีพครูอย่างต่อเนื่องซึ่งเป็นจุดเด่นของทุกระบบการศึกษาที่ประสบความสำเร็จอย่างสูง และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน คุณภาพของครูมีความสำคัญที่สุด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น โรงเรียนควรมีกระบวนการในการทำให้แนวทางการเรียนรู้จากนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดและประเมินความพึงพอใจไม่เพียงพอ ความผูกพันรวมถึงการใช้ข้อมูลที่เชื่อมโยงกันให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของโรงเรียน และโรงเรียนควรมีกระบวนการที่ทำให้มั่นใจว่าการวัดและประเมินผลจะได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ตอบสนองความคาดหวังและกระบวนการจัดการศึกษาในอนาคตของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งสนับสนุนให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของโรงเรียน พิจารณาแต่ละด้าน ได้ดังนี้

ด้านการนำองค์กร จากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง พัฒนาทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารอยู่เสมอ

ด้านกลยุทธ์ จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีนวัตกรรมที่เกิดจากการทำแผนกลยุทธ์ตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารควรวางแผนการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถนำไปสู่ การปฏิบัติ มีการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์และมีการวัดความก้าวหน้าของแผนปฏิบัติการ และร่วมกันกำหนดนวัตกรรมที่ใช้ในการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวเพื่อก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงในด้านการจัดการศึกษา

ด้านนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ ความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียน เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดให้มีการสำรวจความพึงพอใจ ความคิดเห็น ความต้องการของนักเรียน เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามแนวทางโรงเรียนมาตรฐานสากลเพื่อให้ทันต่อความต้องการและทิศทางของโรงเรียน

ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนจัดการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้วิทยาศาสตร์ด้วยภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพครูผู้สอนเกี่ยวกับการใช้ภาษาต่างประเทศในการปฏิบัติงาน จัดอบรมการใช้ภาษาในการสื่อสารและการจัดการเรียนการสอน สนับสนุนและจัดหาสื่อ ตำราเรียนที่เน้นภาษาอังกฤษมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน

ด้านบุคลากร จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนจัดระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่ครอบคลุมประเด็นสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ในการเรียนรู้ที่ครอบคลุมประเด็นสมรรถนะหลัก ความสามารถพิเศษ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ส่งเสริมการฝึกอบรม การสอนงานและการกำหนดที่เลี้ยงในการปฏิบัติงานเพื่อรับการถ่ายทอดประสบการณ์จากบุคลากรที่ลาออก หรือเกษียณอายุ ส่งเสริมให้มีการใช้ความรู้และทักษะใหม่ในการปฏิบัติงาน

ด้านการปฏิบัติการ จากผลการวิจัย พบว่า โรงเรียนมีนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและต่างประเทศมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรออกแบบและสร้างนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับยุคสมัย ส่งเสริมให้บุคลากรเผยแพร่นวัตกรรมและกระบวนการเรียนการสอนทั้งในประเทศและต่างประเทศ

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านนักเรียน จากผลการวิจัย พบว่า นักเรียนใช้ภาษาต่างประเทศที่สองนอกจากภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมการเพิ่มทักษะความสามารถทางด้านภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 ภาษาให้แก่ นักเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. ควรศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของนักเรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ควรศึกษาปัจจัยในการส่งเสริมการใช้ภาษาต่างประเทศที่สองนอกจากภาษาอังกฤษในการสื่อสารของนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากล
4. ควรศึกษาการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในประเทศไทย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธิตาวลัย อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ชัยณรงค์ สร้างช่าง ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนบ้านป่ายาง และ นางสาววิมลรัตน์ ชัดสุรินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้องให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่อนุญาตให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยกับผู้บริหารและครูผู้สอนทั้ง 7 โรงเรียน จนทำให้ การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จารุณี แสงสุวรรณ. (2550). **การพัฒนาตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการศึกษาในรูปศูนย์การเรียนของสถาน ประกอบการ** (ปริญญาครุศาสตรบัณฑิตสาขารัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง).
- จำเริญ รัตน์บุรี (2557). **การบริหารจัดการระบบคุณภาพตามเกณฑ์ PMQA โรงเรียนมาตรฐานสากล สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 12.** (หลักสูตรพัฒนาระดับสูง, สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ).
- ประพันธ์ บุญวรรณ. (2556). **สภาพปัญหาการบริหารงานโรงเรียนมาตรฐานสากลกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดแม่ฮ่องสอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34.** วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 มิถุนายน 2557 – พฤษภาคม 2558.
- พิชัย เหลืองอรุณ. (2554). **สภาพและปัญหาการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1.** วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- วิสัยพรรณ เสรีวัฒน์. (2555). **การประเมินเชิงระบบโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา ดุษฎี บัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- วีรวรรณ มีมัน. (2557). **ความสำเร็จของโรงเรียนมาตรฐานสากล.** (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศิลปากร).
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ก). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล.** กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553ข). **คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์.** กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. 2554. **แนวทางการจัดการเรียนรู้ในโรงเรียนมาตรฐานสากล.** กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555ค). **คู่มือแนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน มาตรฐานสากล (ฉบับปรับปรุง).** กรุงเทพฯ : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2557). **เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBEC QA) ของโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ปี 2557-2558.** กรุงเทพฯ: ชุมนุม สหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- Cameron, K.S., & Whetten, D.A. (1996). **Organizational Effectiveness and Quality: The Second Generation.** Higher Education Handbook of Theory and Research, 11: 265-540.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Grisay, A. & Mahlck, L. (1991). **The Quality of Education in Developing Countries : A Review of Some Research Studies and Policy Documents**. Paris: International Institute for Educational Planning's Print shop.
- Hrincu, M.E. (1992). **The concept of organization effectiveness**. Doctoral dissertation, Department of Educational Administration, Graduate School, University of Toronto.
- James, H., Stronge. (2017). **What Makes A World-Class School**. Alexandria, VA: (n.p.).
- Robbins, S. P.(1996). **Prentice Hall Organization Behavior : Concept, Controversies and Applications**. (7th ed.) Englewood Cliffs; NJ : Prentice Hall.
- Sallis, Edward.; & Jones, Gary. (2002). **Knowledge Management in Education**. London: Kogan page.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2

Factors Affecting Educational Administration Effectiveness under The Vocational Institute of Northern Region 2

เชษฐาพงษ์ ช่างคำ^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Chetsadaphong ChangKham^{1*} and Sopa Amnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2, 2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2, 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2, 4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นและนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวมด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่า ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด 3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ, ด้านงบประมาณ, ด้านบุคลากร, ด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการรูปคะแนนดิบ } Y^{\wedge} = 1.112 + 1.556X_1 - 0.340 X_3 - 0.261 X_2 - 0.198 X_4$$

$$\text{สมการรูปคะแนนมาตรฐาน } Z^{\wedge} y = 1.493X_1 - 0.419X_3 - 0.305X_2 - 0.258 X_4$$

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170151@up.ac.th

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา

Abstract

This research Have a purpose 1. To study the level of factors affecting the effectiveness of the educational institution administration under the Northern Vocational Institute 2, 2. To study the level of the effectiveness of the educational institution administration under the Northern Vocational Institute 2, 3. To study the relationship between Factors Affecting the Effectiveness of School Administration under the Northern Vocational Institute 2, 4. To create a forecasting equation for the effectiveness of Tan education under the vocational institute of the northern region. 2 The population used in this research are administrators, civil servants, teachers and educational personnel. In the educational institutions affiliated with the Vocational Education Institute Northern Region 2, there are 9 schools, totaling 297 people using stratified sampling methods and proportioned according to the sample size. The instrument used in the research was a questionnaire. Analyzed by Frequency and Percentage, Mean and Standard Deviation By using Pearson's Coefficient Analysis (Rxy), Pearson's stepwise multiple regression analysis was used to create predictive equations.

The results of the research are as follows: 1. The level of factors affecting the effectiveness of school administration under the vocational institute of the Northern region 2. In overall, the academic level is at the highest level, budget is at the highest level, personnel is at the highest level. General management 2. The results of the analysis of the level of the effectiveness of school administration under the vocational institute of the northern region 2 found that in overall and in all aspects is at the highest level. 3. Analysis of the relationships between factors affecting the effectiveness of school administration under the vocational institute of Northern Region 2 in every aspect, namely academic, budget, personnel, general management There is a positive correlation with the level of effectiveness of school management under the vocational institute of the Northern region with statistical significance at the level of .01. Which can be written in the form of predictive equations, in raw score form equations And the standard score form equation is as follows

$$\text{Raw score form equation } \hat{Y} = 1.112 + 1.556X_1 - 0.340X_3 - 0.261X_2 - 0.198 X_4$$

$$\text{Standard score form equation } \hat{Z}_y = 1.493X_1 - 0.419X_3 - 0.305X_2 - 0.258 X_4$$

Keywords: Factors affecting the effectiveness of school administration

บทนำ

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยมีเป้าหมายของการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาค้นในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาค

ทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมโดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2560, หน้า 4, 7) ด้วยเหตุนี้ ภารกิจสำคัญที่ต้องตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีนี้ ดังตัวชี้วัดที่ 2 ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ผู้ที่ต้องตอบสนองตามภารกิจนี้ คือ หน่วยงานทางการศึกษา สถานศึกษาอาชีวศึกษาจึงเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีหน้าที่ต้องตอบสนองต่อภารกิจตามยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีหน้าที่ในการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น ซึ่งพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 มาตรา 13 กำหนดให้ “สถานศึกษาอาชีวศึกษาสามารถรวมกันเป็นสถาบันได้”

การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาให้กระทำได้โดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง คณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กอศ.) จึงได้มีประกาศคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การรวมและการแยกสถานศึกษาเพื่อจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา พ.ศ.2554 ลงวันที่ 9 มีนาคม 2554 ตามมาตรา 13 โดยมีหลักการสำคัญ 5 ประการ ดังนี้ (1) ความเป็นเลิศในการจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพ โดยมีกระบวนการผลิตและพัฒนาากำลังคน เพื่อเพิ่มผลผลิตและส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีของประเทศให้ได้ระดับมาตรฐานสากล (2) การกระจายอำนาจไปสู่ระดับปฏิบัติ เพื่อให้การจัดการอาชีวศึกษาและการฝึกอบรมวิชาชีพในทุกระดับมีคุณภาพและประสิทธิภาพเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชน โดยเฉพาะนักเรียนและนักศึกษา (3) ตอบสนองความต้องการการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านวิชาชีพ ระดับฝีมือ ระดับเทคนิค ระดับเทคโนโลยี และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน (4) การประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีขั้นสูง จากภาคส่วน ต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและชุมชน ในการพัฒนาศักยภาพของการจัดการอาชีวศึกษา และ (5) การประกันคุณภาพและการกำกับมาตรฐาน ตามมาตรฐานวิชาชีพในระดับสากล (สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ,สื่อออนไลน์) ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาเป็นองค์กรหลักของกระทรวงศึกษาธิการมีหน้าที่ในการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติเพื่อผลิตและส่งเสริม พัฒนากำลังคนในด้านวิชาชีพระดับเทคนิคและระดับเทคโนโลยี รวมทั้งเป็นการยกระดับการศึกษาวิชาชีพให้สูงขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานโดยนำความรู้อันเป็นสากลและภูมิปัญญาของไทยมาพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถในทางปฏิบัติและมีสมรรถนะจนสามารถนำไปประกอบวิชาชีพในลักษณะผู้ปฏิบัติหรือประกอบอาชีพอิสระได้ (พระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ.2551 หน้า 1-4)

แต่ทั้งนี้จากการเปลี่ยนแปลงประเทศตามนโยบายไทยแลนด์ 4.0 ทำให้ผู้บริหารประเทศได้ตรวจสอบข้อมูลและพบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการศึกษาของชาติประการหนึ่งซึ่งสำคัญมาก คือในช่วงเวลาที่ผ่านมานโยบายการศึกษาของประเทศในส่วนของการประถมศึกษาและมัธยมศึกษาให้ความสำคัญกับการศึกษาสายสามัญมากกว่าสายอาชีพ ทำให้นักเรียนสนใจศึกษาต่อด้านอุดมศึกษาเป็นส่วนใหญ่ ส่งผลให้เกิดการขาดแคลนกำลังคนสายอาชีวศึกษาทุกสาขาวิชา ในขณะที่ผู้จบอุดมศึกษาไม่มีงานทำ รัฐบาลจึงมีความพยายามที่จะแก้ไขปัญหาการอาชีวศึกษา โดยมีนโยบายสนับสนุนผู้เรียนสายอาชีวศึกษาให้มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการกำลังคนในการพัฒนาของประเทศ โดยการมีการจัดตั้งคณะอนุกรรมการอาชีวศึกษาขึ้นเพื่อ ศึกษาติดตามการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาด้าน

ต่าง ๆ วิเคราะห์ข้อมูล สภาพปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขปัญหา เสนอต่อคณะกรรมการการศึกษา และการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ และรัฐบาลตามลำดับ โดยแบ่งประเด็นการพิจารณารวมทั้งสิ้น 12 เรื่อง โดยแบ่งประเด็นในการพิจารณาตามจุดเน้นเป็น 3 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มปัญหาวิกฤต ประกอบด้วย เรื่อง แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนอาชีวศึกษาเกษตร (2) กลุ่มปัญหาด้านคุณภาพ ประกอบด้วย เรื่อง แนวทางในการจัดการศึกษาอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี การผลิต การพัฒนา และมาตรฐานครูวิชาชีพ เจ็อนไขหลักของความสำเร็จในการจัดการศึกษาระบบทวิภาคี การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวัดผลและการประเมินผล เน้นสมรรถนะที่ทำให้อาชีวศึกษาไทยมีคุณภาพ ข้อเสนอเชิงนโยบายในการแก้ปัญหาอาชีวศึกษา แนวทางประยุกต์รูปแบบการเรียนการสอนตามแนวคิด Monozukuri ในระบบKOSEN ของญี่ปุ่น ให้สอดคล้องกับระบบอาชีวศึกษาไทย แนวทางในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการสถาบันการศึกษาอาชีวศึกษา และข้อเสนอแนะในการปฏิรูปการอาชีวศึกษา (3) กลุ่มปัญหาด้านปริมาณ ประกอบด้วย เรื่อง การสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนเรียนอาชีวศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาเรียนรวมหลักสูตรอาชีวศึกษาและมัธยมศึกษาตอนปลาย (ทวิศึกษา) ข้อเสนอเชิงนโยบายในการบริหารจัดการศูนย์ข้อมูลกำลังคนอาชีวศึกษา ดังนั้นจะเห็นได้ว่ากลุ่มปัญหาเหล่านี้ที่เกิดขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการศึกษาอาชีวศึกษา และส่งผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างยั่งยืน (รศ.วุฒิชัย กปิลกาญจน์, สื่อออนไลน์)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เพื่อนำข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ให้มีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
2. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
4. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิผลกับการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ บริหารสถานศึกษา 4 ปัจจัย

1. ปัจจัยด้านวิชาการ
2. ปัจจัยด้านงบประมาณ
3. ปัจจัยด้านบุคลากร
4. ปัจจัยด้านการบริหารงานทั่วไป



ตัวแปรตาม

ประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา 4 ด้าน

1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
2. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านความสามารถในการพัฒนา
นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหา
ภายในสถานศึกษา

ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบัน
อาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่
ในระดับมาก
2. ระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการ
อาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 สามารถ
ทำนายผลประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาได้

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 9

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา
สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 1,274 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 297 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง
แบบแบ่งชั้น นำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มตัวอย่างและสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scale)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ของ Likert (Likert Scale)

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ประสิทธิผล สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

6. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

6.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

6.3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 โดยนำส่งที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ และนำส่งด้วยตัวเอง ให้กับงานสารบรรณของวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคน่าน วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกเชียงราย วิทยาลัยเทคนิคแพร่ วิทยาลัยเทคนิคเทคนิคพะเยา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีแพร่ วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีพะเยา วิทยาลัยอาชีวศึกษาแพร่ และวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน ผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งแบบสอบถามที่งานสารบรรณในสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ และในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่คือ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ทางผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะไม่สามารถให้ข้อมูล หรือตอบแบบสอบถามนี้ได้ เพื่อที่จะไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับทีมผู้วิจัย ที่ทำงานอยู่ ณ สถานศึกษาแห่งนี้
3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน
4. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 297 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 297 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา และระดับประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
4. ข้อเสนอแนะการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงความถี่จากมากไปหาน้อย
5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)
6. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อสร้างสมการพยากรณ์

ผลการศึกษา

1. ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2	n = 297		ระดับ ปัจจัย	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านงบประมาณ	4.55	0.35	มากที่สุด	1
2. ด้านวิชาการ	4.54	0.40	มากที่สุด	2
3. ด้านบุคลากร	4.53	0.37	มากที่สุด	3
4. ด้านการบริหารทั่วไป	4.53	0.39	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.54	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวม ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) ด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.54$) ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) ตามลำดับ

2. ระดับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัด สถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2	n = 297		ระดับ ปัจจัย	ลำดับ
	(\bar{X})	(S.D.)		
1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติ ทางบวก	4.55	0.35	มากที่สุด	1
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.54	0.40	มากที่สุด	2
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา	4.53	0.37	มากที่สุด	3
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.53	0.39	มากที่สุด	4
รวมเฉลี่ย	4.54	0.40	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่าค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 1 ($\bar{x} = 4.55$) ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 ($\bar{x} = 4.54$) ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 ($\bar{x} = 4.53$) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4 ($\bar{x} = 4.53$)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ตาราง 3 สรุปความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (X)	ระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (Y)	
1. ด้านวิชาการ(X_1)		.736**
2. ด้านงบประมาณ(X_2)		.529**
3. ด้านบุคลากร (X_3)		.483**
4. ด้านการบริหารทั่วไป (X_4)		.513**

** $p < .01$

จากตาราง 3 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (X) ทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ(X_1),ด้านงบประมาณ(X_2) , ด้านบุคลากร (X_3),ด้านการบริหารทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ตาราง 4 คำนวณหักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2

ตัวแปร	B	β	SE.B	t	p
1. ด้านวิชาการ (X_1)	1.556	1.493	0.132	11.799	.000**
2. ด้านงบประมาณ(X_2)	-0.340	-0.305	0.055	-6.217	.000**
3. ด้านบุคลากร (X_3)	-0.261	-0.419	0.061	-4.315	.000**
4. ด้านบริหารทั่วไป (X_4)	-0.198	-0.285	0.050	-3.961	.000**
R = .776		$R^2 = 0.603$		$R^2_{adj} = 0.597$	
p = 0.000**					

$p < .01$

จากตาราง 4 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านวิชาการ(X_1) ,ด้านบุคลากร (X_3) , ด้านงบประมาณ(X_2) ,ด้านการบริหารทั่วไป (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

สมการรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 1.112 + 1.556X_1 - 0.340X_3 - 0.261X_2 - 0.198X_4$$

สมการรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}y = 1.493X_1 - 0.419X_3 - 0.305X_2 - 0.258X_4$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มากที่สุดที่ได้แก่ ด้านวิชาการ(X_1) ($\beta = 1.493$) รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร (X_3) ($\beta = -0.419$) รองลงมาได้แก่ ด้านงบประมาณ(X_2) ($\beta = -0.305$) น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป (X_4) ($\beta = -0.258$)

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2 ในภาพรวม ด้านวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านงบประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านการบริหารทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์ระดับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่าค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 1 ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 2 ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 3 ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับที่ 4

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 (X) ทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ(X_1) , ด้านงบประมาณ(X_2) , ด้านบุคลากร (X_3) , ด้านการบริหารทั่วไป (X_4) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ประกอบด้วย 4 ปัจจัย คือ ด้านวิชาการ(X_1) ,ด้านบุคลากร (X_3) ,ด้านงบประมาณ(X_2) ,ด้านการบริหารทั่วไป (X_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเขียนในรูปแบบของสมการพยากรณ์ในสมการรูปคะแนนดิบ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\text{สมการรูปคะแนนดิบ } \hat{Y} = 1.112 + 1.556X_1 - 0.340X_3 - 0.261X_2 - 0.198X_4$$

$$\text{สมการรูปคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}y = 1.493X_1 - 0.419X_3 - 0.305X_2 - 0.258X_4$$

เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มากที่สุดที่ได้แก่ ด้านวิชาการ(X_1) ($\beta = 1.493$) รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร (X_3) ($\beta = -0.419$) รองลงมาได้แก่ ด้านงบประมาณ(X_2) ($\beta = -0.305$) น้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป (X_4) ($\beta = -0.258$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่าโดยภาพรวม ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมากที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด โดยระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรณา บุราณรัมย์ (2560, หน้า 88-96) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดลำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า 1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์ สังเคราะห์ การบริการที่ดี 2. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยว กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดลงมา คือ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร การนิเทศภายใน การประกันคุณภาพภายใน 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อ การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม และรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 4. สร้างสมการ พหุคูณความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลต่อ การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดลำ นักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มหาสารคาม เขต 3 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .872 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายร้อยละ 76.10 ($R^2 = .761$)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ผลการวิเคราะห์ในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับงานวิจัย สาโรจน์ เผ่าวงศากุล (2560, หน้า 383-395) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรผลิตครู 5 ปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏ ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรผลิตครู 5 ปีประกอบไปด้วย 7 ปัจจัย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ การพัฒนาหลักสูตร ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา การบริหารหลักสูตร คณาจารย์ การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนานักศึกษาและการวัดและประเมินผล 2. รูปแบบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรผลิตครู 5 ปี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ที่ค่าความน่าจะเป็น เท่ากับ 0.052 ค่า df เท่ากับ 500 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.016 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุประกอบด้วยปัจจัยที่มีอิทธิพล 7 ปัจจัย ซึ่ง

ปัจจัยที่มีค่าอิทธิพลทางตรงสูงที่สุด ได้แก่คณาจารย์ เท่ากับ 19.24 รองลงมาคือ กิจกรรมพัฒนานักศึกษา เท่ากับ 1.29 ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา เท่ากับ 0.27 การวัดและประเมินผล เท่ากับ 0.22 การบริหารหลักสูตร เท่ากับ 0.10 การจัดการเรียนการสอน เท่ากับ -1.16 และการพัฒนาหลักสูตร เท่ากับ -8.13 สำหรับค่าอิทธิพลทางอ้อม การบริหารหลักสูตรมีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอน เท่ากับ 22.92 การจัดการเรียนการสอนมีอิทธิพล ต่อกิจกรรมพัฒนานักศึกษา เท่ากับ 0.95 การพัฒนาหลักสูตรมีอิทธิพลต่อการบริหารหลักสูตร เท่ากับ 0.86 และคณาจารย์มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเท่ากับ -18.48 และสอดคล้องกับไซเพีย อีซอ รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกเพชร ดร.สมคิด นาคชวัญ (2560, การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ,วารสารนาคบุตรปริทัศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 เดือนกรกฎาคม – ธันวาคม 2560)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ และเพื่อสร้างสมการพยากรณ์การทำนายของการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 1,499 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 306 คน ได้มาจากรีการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และสถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/nakboot/article/view/105843>)

3. จากผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารทั่วไป มีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ในภาพรวมทุกปัจจัยและปัจจัยด้านต่างๆแต่ละปัจจัย มีความสัมพันธ์กับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 อย่างมีนัยสำคัญที่ .01 นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับระดับของประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 เมื่อเรียงลำดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสถาบันอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 มากที่สุดที่ได้แก่ ด้านวิชาการ รองลงมาได้แก่ ด้านบุคลากร รองลงมาได้แก่ ด้านงบประมาณน้อยที่สุดได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป สอดคล้องกับงานวิจัย จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 119–130) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการศึกษาพบว่า 1. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2. ระดับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารงานวิชาการ และแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก 3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการบริหารงานวิชาการ และปัจจัยด้านแรงจูงใจของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ (X5) การได้รับความ ยอมรับนับถือ (X14) การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน (X10) ความรับผิดชอบต่องาน (X17) การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ (X12) และการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ (X1) มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.82 ค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.26 และสามารถ
ทำ นายประสิทธิ์ผลของสถานศึกษาได้ 67.7 เปอร์เซนต์

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยระดับปัจจัย 4 ด้าน

1. ด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในด้านการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องและเหมาะสมและทันสมัย
2. ด้านงบประมาณ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการบริหารงานงบประมาณ แบบมุ่งเน้นที่ผลงานและผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. ด้านบุคลากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม
4. ด้านบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารสถานศึกษาให้การส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ระดับประสิทธิผล 4 ด้าน

1. ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ควรส่งเสริม ผู้เรียนมีคุณธรรมและจริยธรรมเพิ่มมากขึ้น
2. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมการบริหารการจัดการเรียนการสอนจนสามารถทำให้ผู้เรียนในสถานศึกษามีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีมากกว่าเดิม
3. ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารและครูควรส่งเสริมและร่วมกันพัฒนาสถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
4. ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ผู้บริหารและครูที่ควรร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในด้านการเรียนการสอน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งที่สังกัดสถาบันและไม่สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษา ภาคเหนือ 2
ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม
2. ควรมีการวิจัยในแต่ละฝ่ายงานของสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนกว่านี้และจะได้นำไปพัฒนา
แก้ไขปัญหาในแต่ละฝ่ายงานของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี
อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็น
ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.อรพิน ดวงแก้ว ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงราย ดร.
คำนึ่ง ทองเกตุ ครูชำนาญการพิเศษ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย นางสาวธนภัค ภัทรปัญญาศรี ครูชำนาญการพิเศษ
วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้าน
ภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี



ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัด สถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 และที่ไม่ได้สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคเหนือ 2 ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครู อาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- แดนไทย ตะวีไชยม, สานิต ศิริวิศิษฐ์กุล และอนันต์ ธรรมชาลัย. (2561). ปัจจัยการจัดการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด. *วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ*, 5(2), 17-23.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิรวิทย์ มั่นคงวัฒนะ. (2558). **การบริหารและการจัดการสถานศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 12 ธันวาคม 2562, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/34475>
- พจนภา บุราณรัมย์. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มนตรี.
- วุฒิชัย กปิลกาญจน์. (22 พฤศจิกายน 2561). **เร่งรัดพัฒนาและแก้ไขปัญหา คือทางรอดของการอาชีวศึกษา**. **มติชนออนไลน์**
- สาโรจน์ เผ่าวงศากุล. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารหลักสูตรผลิตครู 5 ปี ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- สุนทร กุญชร. (2558). **ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ตามความคิดเห็น ของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

Transformational Leadership of Administrators in Higher Education Institution According to the Staff Members' Opinions at Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Rai

ณภัทร ปัญญาวงศ์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Naphat Panyawong^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา และเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน และสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามหน่วยงาน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 40 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.85 สถิติที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ความถี่ (f) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (t-Test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F-test) และเมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ โดยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าบุคลากรประเภทสายสอนและ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 61170184@up.ac.th



สายสัมพันธ์ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ภาวะผู้นำผู้บริหาร บุคลากรสถาบันอุดมศึกษา

Abstract

The objectives of the study were to investigate and compare the opinions of the staff members on the transformational leadership of the administrators in higher education institutions at Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Rai, classified by degree education, personnel types and work experience. The samples used in the study were 127 staff members at Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Rai using the Taro Yamane's sample specification (1973). The samples were stratified random sampling and were classified by department. After that, they were simple random sampling performed in proportion. The instrument used was a 5 level rating scale questionnaire mentioned the transformational leadership of administrators in higher education institutions at Rajamangala University of Technology Lanna, Chiang Rai. The questionnaire consisted of 40 items with the reliability was at 0.85. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and F-test. If the significant differences were found, the Scheffe' method would be used in a pair test. The findings were as follows:

1. The transformational leadership of administrators in higher education institution as the staff members' opinions at Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Rai was at the high level as a whole. When considering each aspect, it was found that all aspects were at the high level and the aspect with the highest average was being influential in ideology, followed by the motivation and the intellectual stimulation and the least was the consideration of individuality.

2. The finding on comparison of the staff members' opinions toward the transformational leadership of the university administrators at Rajamangala University of Technology Lanna Chiang Rai, classified by degree education, personnel types and work experience were as follows: The staff members with the different educational background had the different opinions in overall on the statistical significance at the level of .05. The opinions of staff members worked as academic area and supporting area were not different. However, the opinions of staff members had different work experiences were different as a whole with the statistical significance at the level of .05.

Keywords: Administrator in higher education institutions' s transformational leadership, Administrator's Leadership, Personnel of higher education institutions

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดไว้สอดคล้องกับกรอบเป้าหมายการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ที่องค์การสหประชาชาติได้กำหนดขึ้น ได้แก่ การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goal:SDGs) โดยประเด็นสำคัญของการพัฒนาด้านการปฏิรูปการศึกษาตามกรอบการพัฒนาประเทศ ที่สำคัญได้แก่ การเตรียมพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากรในทุกช่วงวัย ตลอดจนสร้างความรู้ ความเข้าใจให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความสำคัญและความพร้อมในการเข้าร่วม ซึ่งการศึกษาในอีก 10 ปีข้างหน้า ประเทศไทยต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเองอย่างแน่นอน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของยุคไทยแลนด์ 4.0 คือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม (กิตติศักดิ์ อังคะนาวิน, 2560) การพัฒนาขีดความสามารถด้านภาวะผู้นำ และการเตรียมความพร้อมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาไทย ในการพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด้วยสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกและการแข่งขันในศตวรรษที่ 21 ประกอบกับแนวคิดการพัฒนาประเทศให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ภายใต้โมเดลไทยแลนด์ 4.0 ทำให้สถาบันอุดมศึกษาของไทย ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรที่จะต้องขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามนโยบายของรัฐบาล ต้องมีการพัฒนาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงที่นับวันจะทวีคูณมากขึ้นเป็นลำดับ (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย 6 เขตพื้นที่ กับ 1 สถาบัน ได้แก่ เขตพื้นที่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำปาง น่าน ตาก พิษณุโลก และสถาบันวิจัยและฝึกอบรมลำปาง ที่ครอบคลุมภาคเหนือตอนบนและตอนล่าง บริหารจัดการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) ภายใต้กรอบทิศทางของแผนพัฒนามหาวิทยาลัยกรอบระยะเวลา 15 ปี (พ.ศ. 2552-2566) โดยกรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561- 2565) มุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย RMUTL Transform to Localization 5 Flagships (2+3) เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของสังคมและชุมชน และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศ (แผนปฏิบัติการ มทร.ล้านนา ประจำปี พ.ศ. 2561 เชียงราย) โดยการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ.2561 ครอบคลุมมาตรฐานการอุดมศึกษา 5 ด้าน คือ 1. ด้านผลลัพธ์ผู้เรียน 2. ด้านการวิจัยและนวัตกรรม 3. ด้านการบริการวิชาการ 4. ด้านศิลปวัฒนธรรมและความเป็นไทย 5. ด้านการบริหารจัดการ ประกอบกับกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2561 ข้อ 3 ให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาแต่ละระดับและประเภทการศึกษา ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ปีการศึกษา 2560 ในภาพรวมพบว่าคะแนนเฉลี่ยในภาพรวม คือ 2.82 อยู่ในระดับพอใช้ (รายงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน, 2560) เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ทำให้ทราบถึงปัญหาที่อาจจะส่งผลกระทบต่อองค์การทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นที่ยืนยันในความจำเป็นเร่งด่วนที่ผู้บริหาร และบุคลากรจำเป็นต้องทราบ เรียนรู้ ทำความเข้าใจ และปรับกระบวนการทั้งในการบริหารและการปฏิบัติงาน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยที่การเปลี่ยนแปลงกระบวนการทั้งนี้และการปฏิวัติอุตสาหกรรมในโลกทำให้คนต้องมีทักษะและคุณลักษณะต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับภาวะปกติใหม่ ส่งผลให้อุดมศึกษาและระบบการศึกษาของไทยต้องพลิกโฉมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

(สมบัติ นพรัตน์, 2561) เนื่องด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังใจ (Empowering) เป็นผู้ที่มีความคุณธรรม (Moral Agents) และมีการกระตุ้นผู้ตามให้เป็นผู้นำด้วย และจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่าการบริหารเชิงปฏิรูป (Transformational leadership) ตามแนวคิดของเบส (Bass) เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีคุณค่าสามารถส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์การให้บรรลุผล โดยมีการสนับสนุนจากงานที่ค้นพบของ Liu (2007) และ Nanjundes-waraswamy and Swamy (2014, pp.57–62. อ้างอิงใน ดวงใจ คงคาหลวง, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (Mohsen and Mohammad, 2001:3132. อ้างอิงใน อรุณรุ่ง เอื้ออารีย์สุขกุล, 2559) ที่ได้กล่าวไว้ว่าถ้าองค์การปราศจากผู้นำการเปลี่ยนแปลงแล้ว การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในองค์การจะเกิดขึ้นได้ยาก ดังนั้น องค์การต้องการผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานและมุ่งสู่ผลการดำเนินงานที่ดีขององค์การ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าทักษะความเป็นผู้นำส่งผลต่อผลประกอบการขององค์การ องค์การที่มีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงจะนำพาซึ่งความสำเร็จมาสู่องค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษานี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบัน อุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย โดยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) แล้วกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ภาพที่ 1

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale Questionnaire) มีความเชื่อมั่นรวม 4 ด้าน เท่ากับ 0.85 และค่า IOC (Index of Congruence) ระหว่าง 0.67-1.00 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อศึกษาสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 สอบถามระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert' Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยนำส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าให้กลุ่มตัวอย่างทราบและมีความเข้าใจตรงกันกับผู้วิจัย เป้าหมายในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 127 ฉบับ ได้รับคืน จำนวน 127 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม แล้วจัดหมวดหมู่เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. เปรียบเทียบคะแนนความแตกต่างตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) โดยใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) สำหรับจำแนกตามประเภทบุคลากร ได้แก่ ประเภทบุคลากรสายสอนและสายสนับสนุน ใช้สถิติทดสอบที (t-test) (Independent Samples Test)

4. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถามโดยวิธี Item-Total Correlation

4.2 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ในภาพรวม 4 ด้าน พบว่าผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับหนึ่ง คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยบุคลากรที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก และสำหรับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5-10 ปี และ 11 ปี ขึ้นไป สำหรับด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ รองลงมาคือด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ตระหนักและเห็นความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ กล้าคิดและเปลี่ยนแปลงแนวทางการบริหารและการปฏิบัติงานเกิดเป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ดีกว่าเดิมจะส่งผลให้บุคลากรในองค์กรมีความมั่นใจในการทำงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสูงยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1990 p 207 อ้างอิงใน หงษ์เพชร ทองอินทร์ (2554) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จะให้ความใส่ใจต่อการทำงานของผู้ตาม โดยจะพัฒนาผู้ตามให้ขงงามเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผู้นำที่มีลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมีความนิยมและอุดมการณ์ของตนที่เข้มแข็ง สามารถส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ตามให้ปฏิบัติไปในทางที่ดีงามต่อส่วนรวมมากกว่าเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ(ก.พ.ร.) ที่ได้สรุปว่าผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (Proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (Change Sponsor) เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. 2548)

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่หนึ่ง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารมีความเป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรม ประพฤติตนอันเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น ผู้บริหารสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานเพื่อให้ปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความสามัคคี และผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผล มีความยุติธรรม น่าทึ่ง ระเบียบมาใช้ในการปฏิบัติงานและการบังคับบัญชาอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย มีความน่าเชื่อถือใฝ่ศรัทธา ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ค่านิยม และความเชื่อของตนเอง มีความมุ่งมั่นและทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วง สอดคล้องกับแนวคิดของแบสส์และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้ตามให้มองเห็นงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักถึงเรื่องภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กรมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น สอดคล้องการศึกษาของยูกิล (Yukl, 1994) พบว่ายิ่งผู้ตามเลียนแบบพฤติกรรมของผู้นำทั้งพฤติกรรม เจตคติ และค่านิยมด้วยนั้น นั่นคือพฤติกรรมของผู้นำสามารถกำหนดพฤติกรรมของผู้ตามได้

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สอง และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ผู้บริหารสร้างมิตรสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ชมเชยเมื่อผู้ร่วมงานปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย ผู้บริหารให้กำลังใจเสริมสร้างเจตคติที่ดีและการติดเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสร้างความเข้าใจและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความไว้วางใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) เป็นระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงาน มีแรงจูงใจภายใน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มีการคิดเชิงบวกและเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับแนวคิดของแบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1990) ที่กล่าวว่า การสร้างแรงดลใจ(Charisma) เป็นองค์ประกอบสำคัญของผู้นำที่จะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ (Hoy and Miskel, 2008) ซึ่งว่าแรงจูงใจเชิงดลใจ (Inspiration Motivation) คือ พฤติกรรมผู้นำเปลี่ยนความคาดหวังของสมาชิกของกลุ่ม เพื่อให้เชื่อว่าปัญหาขององค์การสามารถแก้ไขได้ แสดงบทบาทที่สำคัญในการพัฒนาวิสัยทัศน์ ที่จะนำทางเป้าประสงค์ขององค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะนุช เกียนมา (2558) ที่ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏ ในกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นใช้ปัญญา บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นลำดับที่สาม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้ได้วิเคราะห์ และนำเสนอแนวทางในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ แก่ผู้ร่วมงาน ผู้บริหารกระตุ้นและส่งเสริมให้แสดงความคิดเห็นและให้มีส่วนร่วมในการคิดค้นความรู้ใหม่ และสร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย แสดงให้เห็นถึงการมุ่งเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้วยการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ทักษะคติ ทักษะของบุคลากรด้วยการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการวางแผนพัฒนาตนเอง (Independent Development Planning) เพื่อให้บุคลากรที่ได้มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง การพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาปฏิบัติงานให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดผู้นำการเปลี่ยนแปลง(Transformational leadership) ของแบสส์และอวอลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการกระตุ้นชาวปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ การคิดวิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้ผู้ตามเกิดความคิดในการวิเคราะห์ปัญหา ทั้งยังสอดคล้องกับ (Bennis and Nanus, 1985 อ้างอิงใน ภาวัต มิสสัย , 2562) พบว่าการเรียนรู้ของสมาชิกแต่ละคนในองค์การผู้นำจะต้องพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ใหม่ให้แก่สมาชิกขององค์การ ผู้นำต้องรู้ถึงความจำเป็นของข้อมูลที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล บุคลากรมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเป็นลำดับที่สี่ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อมีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือผู้บริหารมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเองตามความสามารถ ตามศักยภาพที่แตกต่างกันเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายอาชีพ และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความสามารถในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีการวิเคราะห์ความต้องการและให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน รวมทั้งส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าตามสายงาน ตลอดจนให้มีการมอบหมายงานที่มีคุณค่าช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Murriner (1993, อ้างอิงใน ชีวิน อ่อนลอบ , 2553) ได้อธิบายว่าการมุ่ง

ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลเป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้เกิดและให้ความสำคัญกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นผู้ร่วมงานอย่างทั่วถึงโดยค้นหาความต้องการและความแตกต่างของผู้ร่วมงานแต่ละคน ให้ความสนใจและเอาใจใส่ มอบหมายงานและความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ตามแต่ละคนแตกต่างกัน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมรายบุคคล ทั้งยังสอดคล้องกับธนวัฒน์ เมฆเคลื่อน (2556) ที่กล่าวว่าการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลนี้ จะให้ประสบการณ์ที่เป็นการเรียนรู้แก่ผู้ตามช่วยพัฒนาการเป็นผู้นำ อีกทั้งยังเป็นการสื่อความหมายแบบสองทางซึ่งจะช่วยให้การตัดสินใจดีขึ้น สามารถช่วยลบล้างความคลุมเครือในบทบาทของผู้ตามด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิรวิทย์ วิชาวาสดี (2556) ที่พบว่ารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ตามความคิดเห็นของบุคลากรหรือพนักงานในมหาวิทยาลัยในจังหวัดมหาสารคาม ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา แตกต่างกับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก ที่ผลปรากฏเช่นนี้อาจเป็นเพราะการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากร เป็นคุณสมบัติเฉพาะของบุคลากรที่ส่งผลต่อการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นความเข้าใจ และการรับรู้ที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารย่อมแตกต่างกันตามระดับการศึกษาของบุคลากรเป็นรายบุคคล บุคลากรที่ได้รับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ได้รับการพัฒนาตนเองทั้งด้านความรู้ เจตคติ ค่านิยม ความเชื่อและบุคลิกภาพมากกว่าย่อมมีมุมมองและการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแตกต่างกันไปตามประสบการณ์ทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกิตติธัช ออไอศูรย์ (2560) พบว่าผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe' ไม่พบความแตกต่าง และสอดคล้องกับงานวิจัยของหงษ์เพชร ทองอินทร์ (2554) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีภาพรวมแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามประเภทบุคลากร โดยภาพรวมและรายด้าน บุคลากรประเภทสายสอนและสายสนับสนุน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประเภทของบุคลากรเป็นเพียงตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับบรรจุแต่งตั้งตามคุณสมบัติและสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งไม่ได้ส่งผลถึงความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพ สมรรถนะ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2555) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา และด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของฐิติารีย์ ตั้งอำไพสกุล (2551) ที่ได้ศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลจากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำแนกตามบุคลากรสายสอน และบุคลากรสายสนับสนุนโดย ภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีทัศนะที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 หรือไม่แตกต่างกันต่างกัน

4. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ไม่พบความแตกต่างที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในภาพรวมสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความแตกต่างทางด้านประสบการณ์ ของบุคลากรที่เพิ่งเข้าปฏิบัติงานกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมาในระยะเวลาที่มากกว่าย่อมมีความคิดเห็นและการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพ สมรรถนะ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตลอดถึงการได้รับแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์พรรณ เทพสุเมธานนท์ (2555) ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นด้านการสร้างแรงบันดาลใจแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ รุ่ง อนันต์ (2552) จากการวิจัยเรื่องความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างบารมีอย่างมีอุดมการณ์เชิงพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของผู้ร่วมงาน ควรให้คำแนะนำในการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับศักยภาพ ความต้องการและความสามารถของผู้ร่วมงาน และควรถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ให้คำปรึกษาและแนะนำวิธีปฏิบัติงาน พร้อมทั้งรับฟังปัญหาสะท้อนกลับจากผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีแรงจูงใจภายในให้เห็นถึงภาพอนาคต และเป้าหมายของการทำงานอย่างชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานการทำงานเพื่อกระตุ้นและท้าทายความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้บริหารควรแสดงให้เห็นถึงการมองการณ์ไกล มีการโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความเป็นไปได้ใหม่ ๆ ที่จะบรรลุเป้าหมายในการทำงาน

3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงความสำคัญในการระบุข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัยหรือข้อปัญหา ดังนั้น ผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานคำนึงถึงความสำคัญในการตรวจสอบข้อสันนิษฐานที่เป็นข้อสงสัยหรือข้อปัญหา และผู้บริหารควรกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้คิดค้นหาวิธีการ หรือแนวทางใหม่ ๆ ในการพัฒนางานและการแก้ไขปัญหา

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย คือ ผู้บริหารควรมีการจัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ ดังนั้น ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจนในการทำงานและถ่ายทอดวิสัยทัศน์นั้นไปยังผู้ร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงการจัดการหรือการทำงานที่เป็นระบบ โดยมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษากับการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษา และคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย) ทุกท่าน ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาตรวจสอบปรับปรุง และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์ และขอขอบคุณผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทำให้การศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพ. (2560). **พิมพ์เขียว Thailand 4.0 โมเดลขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความมั่งคั่ง มั่นคง และยั่งยืน**. สืบค้นเมื่อ 2 สิงหาคม 2562 แหล่งที่มา <https://www.nstda.or.th/th/nstda-doc-archives/thailand-40>

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- กิตติธัช ออโศคุรย์. (2560). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ สาขาการ
จัดการอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชีวิน อ่อนลออ. (2553). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัย เอกชนใน
ประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น
- จิตาจารย์ ตั้งอำไพสกุล. (2551). **รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารตามทัศนะของบุคลากรมหาวิทยาลัย
ราชภัฏสวนสุนันทา**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ดวงใจ คงคาหลวง. (2558). **ภาวะผู้นำรูปแบบเชิงจริยธรรม เชิงปฏิรูป และเชิงแลกเปลี่ยนที่ส่งผ่านต่อการรับรู้
นโยบายส่งเสริมด้านวิชาการ และความก้าวหน้าในอาชีพ สู่ผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
ราชภัฏกลุ่มตะวันตก**. ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ธนพัฒน์ เมฆเคลือบ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารตามหลักธรรมภิ
บาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**.
วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี
- ปิยนุช เกียนมา. (2558). **อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความพึงพอใจในการทำงานที่มีต่อความ
ผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ สาขา
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
- พิมพ์พรณ เทพสุเมธานนท์. (2555). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามการรับรู้ของบุคลากรคณะ
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย รามคำแหง
- รุ่ง อนันต์. (2552). **ความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารีที่มีผลต่อภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
- วชิรวิทย์ วิชาสวัสดิ์. (2556). **การศึกษารูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมหาวิทยาลัยในจังหวัด
มหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมบัติ นพรัถ. (2561). **ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาศาสตร์การบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้น
ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- หงษ์เพชร ทองอินทร์. (2554). **การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้
บริหารสถานศึกษาของรัฐในจังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราช
ภัฏเชียงราย
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จของ
องค์กรอย่างยั่งยืน**. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร 9(1) : มกราคม-เมษายน, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น
- ภวัต มิสต์ชัย. (2562). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ระดับต้น
มหาวิทยาลัยราชภัฏ**. วิทยานิพนธ์ สาขาการบริหารและพัฒนาการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย. **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 .** เชียงราย :
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย.

Bass, Bernard M. and Avolio, Bruce J.(1990). Delveloping Transfertional Leadership: 1992 and Beyond. **Journal
of European Industrial Training**, May 1990, pp.21–27.

Bass,Bernard M.and Avolio,Bruce J.(1994) .**Improving Organization Effectiveness Though Transformation
Leadership**. Thousand Oask: Sage.

Bennis,W. ,and Nanus, B. **Leader: The strategies’For talking chart**. New York: Harper&Row

Hoy, W.K. and C.G. Miskel. (2008). **Educational Administration : Theory Research, and Practice**. New
York:McGraw–Hill.

Yukl, Gary A. (1994). **Leadership in Organization**. 3rd ed. Englewood Cliffs, NJ : Prentice–Hall.



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 37

The Strategic Leadership of School Administrators Under The Secondary Educational Service Area, Office 37

ขวัญทิรา ทิราววงศ์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Kwuntira Tirawong^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่
ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปีการศึกษา 2562 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 กำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และการสุ่มแบบ
ชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง 259 คน เครื่องมือที่
ใช้เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สถิติ
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตาม
วิธีของเชฟเฟ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์
3. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและด้านความสามารถ
ในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kwuntira@gmail.com

Abstract

The research aimed to study and compare the strategic leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area, Office 37. The data is based on the opinion and feedback from administrators and government teachers in the schools which is classified by the size of schools and working of experience. The sample group was 259 administrators and government teacher under the Secondary Education Service Area, Office 37 using the Stratified Random Sampling method by the size of schools. The instrument used is a questionnaire with 1–5 level of Likert's rating scale with the reliability was 0.99. For analyzing the data, the research chose statistical analysis to interpret the result of the data by using percentage, mean and standard deviation and Analysis of Variance: One – Way ANOVA and checking the differences of pair with Schefft's method The result had revealed that

1. The strategic leadership of school administrators under the Secondary Education Service Area, Office 37 based on the opinion and feedback from administrators and teachers was significantly high
2. The result of comparing the strategic leadership of school administrators, classified by size of school, under the Secondary Education Service Area, Office 37 based on the opinion and feedback from administrators and teachers the result had shown a statistical significance at .05 level in terms of determination of vision.
3. The result of comparing the strategic leadership of school administrators, classified by, working of experiences, under the Secondary Education Service Area, Office 37 based on the opinion and feedback from administrators and teachers the result had shown the statistical significance at .05 level in terms of high level of understanding and the ability to import various factor inputs to determine strategies.

Keywords: the strategic leadership, the strategic leadership of school administrators

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน ถือเป็นยุคของโลกาภิวัตน์ที่มีการแข่งขันสูง องค์การต่าง ๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี ความรู้และวิธีการที่จะนำมาใช้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ความสลับซับซ้อนในการดำเนินงานมีมากขึ้น ผู้นำจำเป็นต้องแสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับใช้พัฒนาองค์การอยู่เสมอ

จากสถานการณ์ด้านการเมืองการปกครองของประเทศไทยในปีที่ผ่านมา ได้ส่งผลให้ประเทศประสบกับวิกฤติต่าง ๆ อาทิ สังคมแตกแยกเป็นกลุ่ม ๆ เศรษฐกิจถดถอยเนื่องจากผู้ลงทุนจากต่างประเทศขาดความเชื่อมั่น (ไพฑูริย์ พิชัย, 2552, หน้า 1) ผู้นำและผู้บริหารในกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ มีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายบ่อย ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานตามนโยบาย ด้านการศึกษาได้รับผลกระทบดังกล่าวเช่นเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญ ที่จะผลักดันให้องค์การสามารถดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องสร้างองค์การคือสถานศึกษาให้มีศักยภาพเทียบเคียงกับสถานศึกษาอื่นเท่าทันเทคโนโลยี เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรม บุคลากรมีความรู้ความสามารถอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน จากนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 กล่าวถึง เป้าหมายของผู้บริหารศึกษา ว่ามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำเชิงวิชาการ มีสำนึกความ

รับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ พัฒนางองค์การให้ไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การได้ สถานศึกษาถือเป็นองค์การที่สำคัญที่สุดในการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาสถานศึกษา

ผู้นำ คือ ผู้ซึ่งจะผู้นำพาองค์การให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้ไปสู่เป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ คือลักษณะพื้นฐานที่ผู้นำที่ดีพึงมี การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาก็เป็นสิ่งที่ผู้นำพึงมีเช่นเดียวกัน (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 12) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ถูกมองว่าเป็นลักษณะของผู้นำที่บริหารจัดการโดยมีความยืดหยุ่น และสร้างเสริมอำนาจให้กับผู้ร่วมอุดมการณ์ในการวางแผนสร้างสรรค์ เปลี่ยนแปลงอย่างมีกลยุทธ์ ผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะมีความเกี่ยวข้องในหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยผ่านผู้อื่นที่มีความเกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นภาวะที่ผู้นำแสดงออกในลักษณะสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ร่วมงาน ให้แสดงความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีและเทคนิคในการจูงใจอย่างหลากหลายและเหมาะสม ทั้งช่วยให้องค์การสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้นำเชิงกลยุทธ์จะแสดงออกถึงการตัดสินใจ ควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) และวัตถุประสงค์ขององค์การ (objective) ได้อย่างชัดเจน (กัณฑ์กัญญา สุวรรณรัช ภูมิ, 2557, หน้า 52) การเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) การกำหนดทิศทางกระตุ้นรวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้แก่องค์การ เป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสร้างให้เกิดขึ้น เพื่อองค์การสามารถดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และมีคุณธรรม บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ผู้เรียนได้รับการศึกษาอย่างเท่าเทียมและทั่วถึงดังที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดขององค์การ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงถือเป็นกระบวนการกำหนดทิศทาง การสร้างทางเลือกนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องคอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การ จากการศึกษาวิเคราะห์และศึกษางานวิจัยของ ชติยา ด้วงสำราญ (2552, บทคัดย่อ) พบว่า การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ประสบผลสำเร็จ มาจากการเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ตามแนวคิดของบูริน (Burin, 1998, p. 42 อ้างอิงใน ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์, 2555, หน้า 3) ผู้นำระดับสูงหรือผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณลักษณะหรือองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 5 ด้าน คือ 1) ด้านการใช้ความคิดความเข้าใจระดับสูง 2) ด้านความสามารถการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ 3) ด้านการทำนายพยากรณ์ คาดเดาอนาคตได้ 4) ด้านความคิดเชิงปฏิวัติการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

การบริหารสถานศึกษา เชิงกลยุทธ์จึงเป็นอีกงานสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในการกำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษา และนำเอากลยุทธ์ดังกล่าวไปลงมือปฏิบัติ ให้สถานศึกษาขับเคลื่อนไปข้างหน้าในทิศทางที่เหมาะสมและประสบผลสำเร็จ การบริหารสถานศึกษาเชิงกลยุทธ์จึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องมีการวางแผนกลยุทธ์อย่างชาญฉลาด กำหนดกลยุทธ์ที่มีความแตกต่างจากผู้อื่นแต่ล้วนเป็นความแตกต่างในเชิงสร้างสรรค์ หากปราศจากแผนกลยุทธ์ สถานศึกษาจะขาดแนวทางที่ชัดเจนในการดำเนินงานรวมถึงไม่มีแผนที่จะนำไปปฏิบัติให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (ภารดี, 2557, หน้า 17 อ้างอิงใน นवलจันทร์ จันทนพ, 2559, หน้า 4) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 รับผิดชอบดูแลจำนวน 2 จังหวัด คือ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน มีโรงเรียนในสังกัด 45 โรงเรียน จังหวัดแพร่ แบ่งการปกครองเป็น 8 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดทุกอำเภอ จำนวน 16 โรงเรียน มีนักเรียนจำนวน 17,216 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างประจำจำนวน 1,298 คน โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลสำนักงานเขตพื้นที่มากที่สุด คือ โรงเรียนสรอยเสรีวิทยา อำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ ระยะทาง 110 กิโลเมตร และจังหวัดน่านแบ่งการปกครองเป็น 15 อำเภอ มีโรงเรียนในสังกัดทุกอำเภอ จำนวน

30 โรงเรียนมีนักเรียนจำนวน 20,076 คน มีข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ครูอัตราจ้าง และลูกจ้างประจำจำนวน 1,463 คน โรงเรียนที่อยู่ห่างไกลสำนักงานเขตพื้นที่มากที่สุด คือ โรงเรียนมัธยมพระราชทานเฉลิมพระเกียรติอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน ระยะทาง 265 กิโลเมตร ซึ่งแต่ละโรงเรียนมีปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการแตกต่างกันไปตามสภาพบริบทของโรงเรียน ในขณะที่แต่ละโรงเรียนมีความมุ่งมั่น ที่จะพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตาม นโยบายของการจัดการศึกษาแห่งชาติ

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 เพื่อนำเอาผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนปรับปรุงตัวเองของผู้บริหารสถานศึกษาให้เป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ในสภาวะการณ์ที่มีการแข่งขันสูงภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง เป็นผู้ที่สามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ มีความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีความคิดเชิงปฏิวัติและมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงสร้างสรรค์ อันจะทำให้การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู

2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของดูบริน (DuBrin, 1988, p. 355)

ตัวแปรต้น

1. ขนาดของสถานศึกษา

- 1.1 สถานศึกษาขนาดเล็ก
- 1.2 สถานศึกษาขนาดกลาง
- 1.3 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 2.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี
- 2.2 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี
- 2.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 21 ปี

ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง
2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้ามาต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์
3. ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต
4. ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ
5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่อยู่ขนาดต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 796 คน จาก 16 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู ปีการศึกษา 2562 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, p 607–610) และการสุ่มแบบชั้น (Stratified Random Sampling) โดยใช้ขนาดของสถานศึกษาเป็นชั้นในการสุ่ม ได้กลุ่มตัวอย่าง 259 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีผู้นำเชิงกลยุทธ์ของดูบริน (Dubrin, 1998) จำแนกเป็น 5 ด้าน จำนวน 33 ข้อ มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีคิดของลิเคิร์ท (Likert's) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยศึกษาเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อหาขอบเขตสาระสำคัญเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้ศึกษา และนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน รายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|-----------------------------|--|
| 1.ดร. เลิศฤทธิ์ เรือนละหงส์ | ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม |
| 2.นายณพชัย สิทธิ | ตำแหน่ง ศึกษาพิเศษ สังกัด สพพ. ลำปาง เขต 2 |
| 3.ดร.อาภาพรรณ ประทุมไทย | ตำแหน่ง อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา |

เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา(Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence : IOC) เท่ากับ 0.67–1.00 จากนั้นปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ และนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้า

อิสระเพื่อปรับปรุง จากนั้นนำไปทดลองใช้(Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นครูผู้สอน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.99 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยส่งหนังสือราชการถึงผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ของกลับถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้นัดหมาย วันเวลาไว้ หากโรงเรียนใดได้ไม่ครบจำนวน ผู้วิจัยทำการติดตามทางโทรศัพท์ด้วยตนเอง และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามขั้นตอนการจัดเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป มีรายละเอียดดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง
2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean)และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ คือ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ % (Percentage) ค่าเฉลี่ย \bar{X} (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต และด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ และผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการครูมากที่สุด จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 96.5 และรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 ด้านขนาดของสถานศึกษา พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมากที่สุด จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมา คือ สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และน้อยที่สุดสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และด้านประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 10 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 31.4 และน้อยที่สุด คือ ประสบการณ์ในการทำงาน 11 – 20 ปี มีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.5 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครู จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน พบความแตกต่างดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่สถานศึกษาขนาดต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 1

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ เป็นไปตามสมมุติฐานข้อที่ 2

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีมากที่สุด คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ รองลงมา คือ ด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ตามลำดับ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรอย่างชัดเจนก่อน เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นวิธีการที่จะมุ่งสู่จุดหมายอย่างชัดเจนร่วมกัน อันจะทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัย ญัฐวุฒิ ภารพบ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलจันทร์ จันทนพ (2559, หน้า 58) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิสัยทัศน์เชิงปฏิวัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการวิจัยของ ปณิตดา วรภานต์ทิวัตต์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียน

อาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามสภาพที่เป็นจริง จากการรับรู้ของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวังของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน 3) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีระยะเวลาการก่อตั้งต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริง โดยภาพรวมและรายด้านทุก ๆ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการรับรู้ตามสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ พบว่า ไม่แตกต่างกัน 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน รับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีภาวะเชิงกลยุทธ์ในด้านความเข้าใจระดับสูงอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความสามารถในการคิดเชิงวิเคราะห์ โดยสามารถจำแนกองค์ประกอบของสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้ มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยเสนอวิธีการแก้ไขปัญหาแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้บริหารที่มีความสามารถในการคิดเชิงสังเคราะห์โดยสามารถนำมากำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาสถานศึกษา จากความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันในทุก ๆ องค์क्रमแข่งขันที่สูงขึ้นรวมถึงองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เช่น สถานศึกษา เช่น การแข่งขันเรื่องคุณภาพผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของผู้เรียน ศักยภาพความเป็นเลิศทางด้านวิชาการด้านต่าง จำนวนของนักเรียนที่จะศึกษาต่อ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความคิดความเข้าใจระดับสูง ประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ คาดเดาผลที่จะเกิดขึ้นตามมา จากนโยบายและแผนการปฏิบัติงาน แสวงหาวิธีใหม่ ๆ มาปรับใช้ พัฒนาองค์กรอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นवलจันทร์ จันทนพ (2559, หน้า 58) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความสามารถในการนำปัจจัยนพาเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ด้านความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ด้านวิธีคิดเชิงปฏิบัติ และด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริเพ็ญ สกุลสิทธิ์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการคิดเชิงปฏิบัติ

2. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผลการวิจัยโดยภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีภาวะเชิงกลยุทธ์ในด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะการนำนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ เกณฑ์มาตรฐานของสถานศึกษามากำหนดกลยุทธ์ในการทำงาน และการนำข้อมูลของสถานศึกษาในปีที่ผ่านมาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ เพราะการกำหนดกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกัน วางแผน จัดลำดับความสำคัญมาพิจารณาเกี่ยวกับ ภารกิจ ทิศทาง เป้าหมาย ยุทธศาสตร์สถานศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งทางบวกและลบ ให้โอกาสครูมีส่วนร่วม จากนั้นนำไปสรุปผล อันจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ งามตา ธาณีวรรณ (2553, หน้า 77-99) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก โดยเรียงระดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ความสามารถในการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความสามารถในการใช้ความคิดความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการพยากรณ์ กำหนดอนาคตและความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ ตามลำดับ ประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านภาวะผู้นำและด้านการสื่อสารกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เรียงลำดับจากดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำ แรงจูงใจและการสื่อสาร

3. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะความสามารถคาดการณ์ แนวโน้มอนาคตและกำหนดทิศทางของสถานศึกษาได้ ความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิฤติเป็นโอกาส และไม่ว่าที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา รวมไปถึงการเป็นนักวางแผนกลยุทธ์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย หรืออาจกล่าวได้ว่าการใช้ทักษะในการคาดคะเนอนาคตของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการกำหนดสภาพที่คาดหวังอย่างชัดเจน มีการสร้างโอกาสที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ มาบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ มีความหลากหลายในการคิดหาวิธีพัฒนาสถานศึกษาเพื่อรองรับความต้องการในอนาคต สามารถแก้ไขปัญหารวดเร็ว เป็นผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจและความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา จะนำไปสู่พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริเพ็ญ สกลวลีธร (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง ด้านความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ด้านความสามารถในการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และด้านการคิดเชิงปฏิวัติ ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวจะเห็นว่า ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เป็นอันดับสอง รองจากด้านการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง อาจสรุปได้ว่า ความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคตส่งผลกระทบต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นอย่างมากไม่ต่างไปจากการใช้ความคิด ความเข้าใจในระดับสูง

4. ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีภาวะเชิงกลยุทธ์ในด้านการคิดเชิงปฏิกิริยาอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีความสามารถในการเทียบเคียงผลผลิตของสถานศึกษาตัวเองกับสถานศึกษาที่เป็นเลิศและสามารถนำแนวคิดเชิงบูรณาการมาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มีการวางแผนนโยบายร่วมกันกับคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อการแก้ปัญหา หรือกำหนดแนวทางพัฒนาและมีความสามารถในการคิดเชิงกระบวนการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งวิธีเชิงปฏิกิริยานั้นเปรียบเสมือนการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยานั้นจะไม่กลัวความเสี่ยง ชอบความท้าทาย มีความคิดนอกกรอบ มีการคิดเชิงรุกและเชิงบูรณาการแบบองค์รวมมุ่งกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากหลาย ๆ สถานศึกษาจะใช้กระบวนการทำงาน PDCA ในการทำงานเพื่อให้งานเป็นระบบและบรรลุตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับการวิจัยของ ญัฐวุฒิ ภารพบ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ผลการวิจัยในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารมีภาวะเชิงกลยุทธ์ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมาย เน้นการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และมีการตรวจสอบ ทบทวนวิสัยทัศน์และปฏิบัติตามลำดับขั้นตอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุพรรณ ประศรี (2555, หน้า 102) ศึกษา การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และเมื่อพิจารณาอยู่รายองค์ประกอบพบว่าอยู่ในระดับดีมากทุกด้าน ซึ่งองค์ประกอบที่ 5 การกำหนดวิสัยทัศน์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด องค์ประกอบที่ 2 ความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดเป็นกลยุทธ์ได้ องค์ประกอบที่ 4 วิธีคิดเชิงปฏิกิริยา องค์ประกอบที่ 3 การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต มีค่าเฉลี่ยรองลงมาตามลำดับ และองค์ประกอบที่ 1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

สมมุติฐานข้อที่ 1 ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันจากการทดสอบสมมุติฐานการวิจัย ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ในด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อมีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของสถานศึกษา ทำให้ทราบอีกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาที่อยู่ในขนาดสถานศึกษาต่างกัน อาจมีการกำหนดวิสัยทัศน์ต่อการพัฒนาสถานศึกษาแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสามารถในการบริหารจัดการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาภายใต้ความแตกต่างของวัฒนธรรมภายในองค์กร ขนาดของสถานศึกษา การปฏิบัติหน้าที่และจำนวนบุคลากร ส่งผลให้บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปรับเปลี่ยนไปตามบริบทนั้น ๆ รวมไปถึงภารกิจหลักที่ผู้บริหารสถานศึกษาพึงปฏิบัติ กล่าวคือ สถานศึกษาขนาดเล็กผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภารกิจบทบาทหน้าที่ น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จึงอาจส่งผลให้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ลดลงไปตามขนาด

ของสถานศึกษา จึงทำให้บุคลากรในสถานศึกษาที่อยู่สถานศึกษาขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไปตามสภาพบริบทที่อยู่ สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวุฒิ ภารพบ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัด ภาคใต้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบเมื่อจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหาร และครู พบว่า 4) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษา เอกชน กรุงเทพมหานคร ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดต่างกันรับรู้สภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ คาดหวัง โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

สมมุติฐานข้อที่ 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แตกต่างกันในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ จากการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ในด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อมีการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ของประสบการณ์ ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูงและด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ทำให้ทราบอีกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยจะมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์น้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก อาจเพราะข้าราชการครูที่อยู่ในสถานศึกษาที่มี ประสบการณ์น้อยจะยังไม่เห็นความสามารถหรือบทบาทหน้าที่ของของผู้บริหารได้ชัดเจนเท่ากับข้าราชการครูที่อยู่ใน สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ส่งผลให้การตัดสินใจของข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับข้าราชการครูมีประสบการณ์มาก ต้องอาศัยการสั่งสมเวลา การร่วมทำงาน การเรียนรู้ร่วมกันต่อตัวผู้บริหารนั้น ๆ ประกอบกับการที่ผู้บริหารบางท่านยังมีประสบการณ์ในการทำงานด้านวิชาชีพ ผู้บริหารน้อย ทำให้ทักษะเป็นผู้นำ ทักษะด้านการตัดสินใจ สถิติ ความสามารถในการแก้ปัญหายังไม่แตกฉาน เพราะ ปัญหาที่เกิดขึ้นยังไม่เคยเกิดขึ้น อาจส่งผลให้มีการตัดสินใจ แก้ปัญหาผิดพลาดไม่ตรงจุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัตติยา ด้วงสำราญ (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผล การศึกษา พบว่า การเปรียบเทียบรูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ สำหรับโรงเรียนขนาดเล็กจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 37 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความคิดความเข้าใจระดับสูง ผู้บริหารควรมีบทบาทในการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานครูในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ ใช้ความคิดเชิงสังเคราะห์รวบรวมส่วนประกอบย่อยอย่างผสมผสานกลมกลืนจนกลายเป็นสิ่งใหม่หรือแนวคิดใหม่
2. ด้านความคาดหวังและสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ผู้บริหารควรมีบทบาทในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการทำงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบและมีความสามารถเชิงรุก โดยการออกแบบการแก้ปัญหาเร่งด่วนอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน
3. ด้านความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารควรมีบทบาทในการนำจุดอ่อนภายในสถานศึกษาและนำข้อมูลจากการสำรวจเบื้องต้นภายในสถานศึกษามาจัดลำดับความสำคัญเพื่อพิจารณากำหนดกลยุทธ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37
3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 37

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37” สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งจาก ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มีรายชื่อดังนี้ ดร. เลิศฤทธิ เรือนละหงษ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม 2. นายณพชัย สิทธิ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 2 และ 3. ดร.อาภาพรธน ประทุมไทย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 37 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อสินเทาว์ ทิราวงศ์ คุณแม่จุฑามาศ กาศสนุกและกัลยาณมิตรทุกท่าน เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนิสิตทุกท่านโดยเฉพาะพี่อรญา(หนอยแน่) พี่เมธาพร(หญิง) และภคจิรา(สายป่าน) เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานของวิทยาลัยการศึกษาที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจให้กันตลอดมา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีมาจากวิจัยฉบับนี้ ขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชภูมิ. (2557). **ภาวะผู้นำกลยุทธ์ : รูปแบบของผู้นำยุคใหม่**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- ชัตติยา ดั่งสำราญ. (2552). **รูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์สำหรับสถานศึกษาขนาดเล็ก**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- งามตา ธาณิวรรณ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐวุฒิ ภารพบ. (2553). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). **บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2555). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ. พระมหาไถรวรรณ ปุณฺชนันท์. (2552). **ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรม**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ศิริเพ็ญ สกุลงสิธร. (2556). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- สุพรรณ ประศรี. (2555). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่พระนครศรีอยุธยา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.



ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

Behavioral Leadership of School Administrators in Elementary Schools Under The Office of Nan Educational Service Area 1

พิชชา สุทธิแสน^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Phichaya Suttisaen^{1*} and Sunthorn Khlai-um²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเปิดตาราง Krejcie & Morgan และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ และวิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวตามวิธีการของ Scheffe

จากผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ กับด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม รองลงมาด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง และต่ำสุดด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Phichaya4252@gmail.com



โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรมแบบตามสบายและด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study the purpose is to study behavioral leadership of school administrators in elementary schools. Under the Office of Nan Educational Service Area 1 and to compare behavioral leadership of school administrators in elementary schools Under the Office of Nan Educational Service Area 1. The samples used in the study were school administrators in elementary schools. Under the Office of Nan Educational Service Area 1, which was obtained by opening the Krejcie & Morgan table and Stratified Random Sampling by school in each district And simple random methods The tool used for collecting data was a rating estimation questionnaire. Data were analyzed using statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation. T-test F-test And one-way analysis of variance

The results of this research found that.

1. Behavioral Leadership of School Administrators In elementary school Under the Office of Nan Educational Service Area 1, as a whole and in each level at a high level The areas with the highest mean value were relationship oriented behaviors. And behavior in teamwork Followed by medium behavior And the lowest in comfortable behavior

2. The comparison of behavioral leadership of school administrators in elementary schools Under the Office of Nan Educational Service Area 1, classified by gender, found that overall is not different When considering each aspect found that Administrators of male and female educational institutions had moderate behavioral leadership style. Differences were statistically significant at the .05 level. As for the behavior in a relaxed way Relationship behavioral style Teamwork behavior And the behavior of product oriented No different. Classified by age and educational level, found that the overall and the aspects are not different. Classified by work experience, found that overall is not different When considering in each aspect Found that the school administrators had different work experiences Have opinions about behavioral leadership in teamwork behavior In the behavior of product oriented And behavior in the middle way Differences were statistically significant at the .05 level. Regarding the comfortable behavior and the relationship behavior. No different

Keywords: Behavioral Leadership, School Administrators

บทนำ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งเกิดจากการที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายทางการศึกษา ที่เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2542 และบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 กำหนดให้การบริหารและการจัดการขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงปริมาณสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่น พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและการจัดการศึกษา พัฒนาระบบของหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง พัฒนางานด้านวิชาการและจัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จากกรอบภารกิจดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่จะต้องจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานและบริหารงานให้สถานศึกษาในสังกัดทั้งหมด จำนวน 176 แห่ง ซึ่งกระจายอยู่ในพื้นที่ 8 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองน่าน อำเภอเวียงสา อำเภอนาน้อย อำเภอนาหมื่น อำเภอบ้านหลวง อำเภอแม่จริม อำเภอสันติสุข และอำเภอภูเพียง ให้ดำเนินงานเป็นไปตามระเบียบ มีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยบริหารการศึกษาเพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำศักยภาพของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีอยู่ จำนวน 2,037 คน ให้จัดการเรียนการสอนเพื่อเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสุดต่อผู้เรียนที่มีอยู่ในสถานศึกษาจำนวนนักเรียน 17,536 คน

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) ได้กำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็นและทำเป็น รักการอ่านและเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวก เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอน และแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดกรณีร้องเรียนร้องทุกข์หรือเกิดความขัดแย้งภายในสถานศึกษา จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ และวิธีการในการใช้อิทธิพล อำนาจและการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติงานตามความมุ่งหวังของตนเอง ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดีมีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถใช้ศาสตร์และศิลป์นั้นในการประสานประโยชน์ เพื่อให้ทุกภาคส่วนให้ความร่วมมือร่วมใจเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและขับเคลื่อนงานในสถานศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนด ดังทฤษฎีภาวะผู้นำตามแนวตาข่ายการจัดการของโรเบิร์ตอาร์เบลค (Robert R. Blake) และเจนเอสมูตัน (Jane S. Mouton) (Blake and Mouton's Managerial Grid) (Blake and Mouton อ้างอิงใน อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560, หน้า 24-29) ที่ได้ให้ความสำคัญและได้ศึกษาผู้นำจากพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกใน 2 มิติ ได้แก่ มิติที่ผู้นำมุ่งเน้น

ความสำเร็จของงาน (ผลผลิต) จะแสดงในแกนนอน และมีติที่ผู้นำมุ่งเน้นความสัมพันธ์ของพนักงาน (คน) จะแสดงในแกนตั้ง ในแต่ละแกนจะแบ่งออกเป็น 9 ช่อง จาก 1-9 โดยทั้งสองแกนมีความสัมพันธ์กัน ใช้ตัวเลขทั้งในแกนตั้งและในแกนนอนมาอธิบายพฤติกรรมภาวะผู้นำ ซึ่งตามทฤษฎีนี้ได้มุ่งเน้นศึกษาว่าผู้นำมีพฤติกรรมอย่างไรในการมุ่งสนใจความสำเร็จของงาน (ผลผลิต) และมุ่งสนใจความสัมพันธ์ของพนักงาน (คน) เพื่อจะให้ได้พฤติกรรมผู้นำที่ดีที่สุดและให้ผู้นำได้นำพฤติกรรมในแบบที่ดีและเหมาะสมมาปรับใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของตนเอง โดยวิธีการตาข่ายการจัดการ จะให้ผู้นำหรือผู้บริหารกรอกแบบสอบถาม เพื่อจะวัดว่าผู้นำให้ความสนใจต่อเรื่องการมุ่งคน หรือการมุ่งผลผลิตในระดับใด และได้แบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้ 1) พฤติกรรมแบบตามสบาย 2) พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมแบบมุ่ง 4) พฤติกรรมแบบสายกลาง 5) พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม

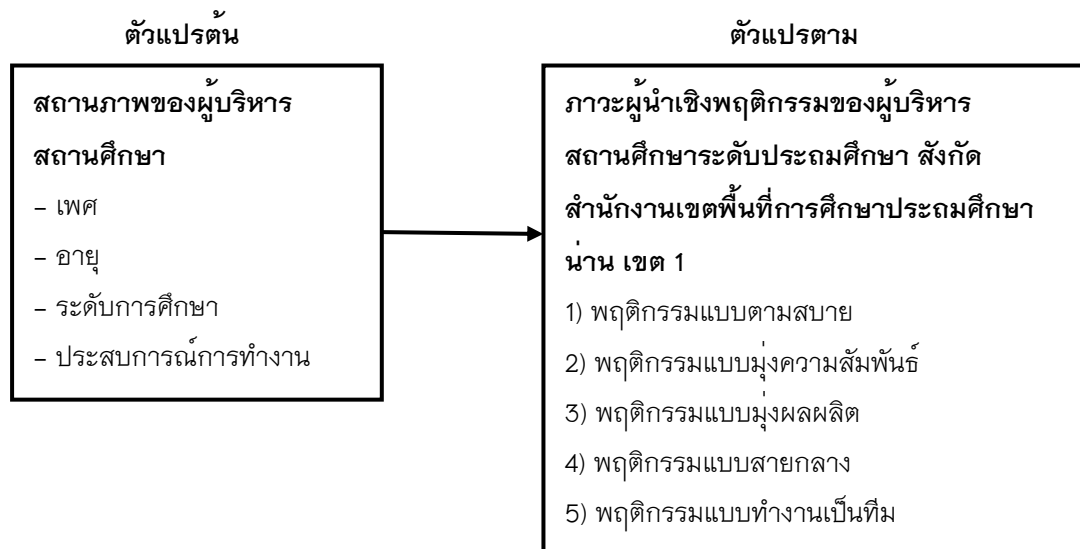
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้นำไปเลือกภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตนเอง ในการบริหารงานในหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชานัน เขต 1 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม 5 แบบ

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากร
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 176 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 123 คน ซึ่งได้มาโดยเปิดตารางการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (สุวิมล ติรการพันธ์, 2554, หน้า 179) และการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) จำแนกตามสถานศึกษาในแต่ละอำเภอ และวิธีการสุ่มอย่างง่าย
2. ศึกษาและสร้างแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามมี 2 ตอน ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำนวน 40 ข้อ
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเพื่อให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์มีความตรงเชิงเนื้อหาสามารถนำไปใช้ได้ ค่า IOC แบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.92
5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาแต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา ในสังกัดอื่น จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

6. ทำบันทึกเสนอวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม นำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่งไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 123 แห่ง เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอรับแบบสอบถามคืน ในระยะเวลาอีกหนึ่งสัปดาห์ นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจำนวน 117 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 95.12 มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและจัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

7. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้สถิติร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ สถิติที่ใช้ทดสอบคือ ใช้การทดสอบค่าที (Independent t-test) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สถิติที่ใช้ทดสอบคือ F-test เพื่อวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ระดับของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1

n=117			
ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	\bar{X}	S.D	ระดับ
1. พฤติกรรมแบบตามสบาย	3.72	0.62	มาก
2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.50	0.42	มาก
3. พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม	4.50	0.39	มาก
4. พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	4.40	0.46	มาก
5. พฤติกรรมแบบสายกลาง	4.47	0.48	มาก
รวมเฉลี่ย	4.32	0.36	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.32$) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) กับด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาด้านพฤติกรรมแบบสายกลางอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านพฤติกรรมแบบตามสบายอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$)

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามเพศ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	เพศ				t	Sig.(2 tailed)
	ชาย n=86		หญิง n=31			
	\bar{X}	S.D	\bar{X}	S.D		
1. พฤติกรรมแบบตามสบาย	3.67	0.64	3.85	0.57	-1.35	0.179
2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์	4.69	0.40	4.75	0.47	-0.62	0.537
3. พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม	4.63	0.42	4.79	0.42	-1.70	0.092
4. พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	4.36	0.47	4.48	0.43	-1.19	0.237
5. พฤติกรรมแบบสายกลาง	4.41	0.48	4.63	0.46	-2.12	0.037*
รวม	4.35	0.48	4.50	0.47	-1.39	0.21

*p< .05

จากตาราง 2 ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายและเพศหญิง มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบสายกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามอายุ

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. พฤติกรรมแบบตามสบาย	ระหว่างกลุ่ม		2.33	3.00	0.78	2.07	0.108
	ภายในกลุ่ม		42.39	113.00	0.38		
	รวม		44.72	116.00			
2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม		0.25	3.00	0.84	0.48	0.698
	ภายในกลุ่ม		19.82	113.00	0.18		
	รวม		20.07	116.00			
3. พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม		0.57	3.00	0.19	1.06	0.369
	ภายในกลุ่ม		20.40	113.00	0.18		
	รวม		20.97	116.00			
4. พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม		1.03	3.00	0.35	1.64	0.185
	ภายในกลุ่ม		23.81	113.00	0.21		
	รวม		24.84	116.00			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. พฤติกรรมแบบสายกลาง	ระหว่างกลุ่ม	0.57	3.00	0.19	0.81	0.487
	ภายในกลุ่ม	26.44	113.00	0.23		
	รวม	27.02	116.00			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.01	3.00	0.46	1.21	0.360
	ภายในกลุ่ม	26.57	113.00	0.23		
	รวม	27.52	116.00			

*p< .05

จากตาราง 3 ผู้บริหารสถานศึกษามีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลางไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. พฤติกรรมแบบตามสบาย	ระหว่างกลุ่ม	0.26	1	0.26	0.68	0.410
	ภายในกลุ่ม	44.46	115	0.39		
	รวม	44.72	116			
2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.23	1	0.23	1.31	0.255
	ภายในกลุ่ม	19.85	115	0.17		
	รวม	20.07	116			
3. พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.12	1	0.12	0.67	0.416
	ภายในกลุ่ม	20.85	115	0.18		
	รวม	20.97	116			
4. พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	0.23	1	0.23	1.08	0.301
	ภายในกลุ่ม	24.61	115	0.21		
	รวม	24.84	116			

ตาราง 4 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
5. พฤติกรรมแบบสายกลาง	ระหว่างกลุ่ม		0.80	1	0.80	3.50	0.064
	ภายในกลุ่ม		26.22	115	0.23		
	รวม		27.02	116			
รวม	ระหว่างกลุ่ม		0.32	1	0.32	1.44	0.280
	ภายในกลุ่ม		27.19	115	0.23		
	รวม		27.52	116			

*p< .05

จากตาราง 4 ผู้บริหารสถานศึกษาจบการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลางไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
1. พฤติกรรมแบบตามสบาย	ระหว่างกลุ่ม		1.65	4	0.41	1.07	0.373
	ภายในกลุ่ม		43.07	112	0.38		
	รวม		44.72	116			
2. พฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม		1.17	4	0.29	1.73	0.146
	ภายในกลุ่ม		18.90	112	0.17		
	รวม		20.07	116			
3. พฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม		2.71	4	0.68	4.16	0.004*
	ภายในกลุ่ม		18.26	112	0.16		
	รวม		20.97	116			
4. พฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม		3.69	4	0.92	4.89	0.001*
	ภายในกลุ่ม		21.15	112	0.19		
	รวม		24.84	116			

ตาราง 5 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. พฤติกรรมแบบสายกลาง	ระหว่างกลุ่ม	5.34	4	1.33	6.89	0.000*
	ภายในกลุ่ม	21.68	112	0.19		
	รวม	27.02	116			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.91	4	0.72	3.74	0.100
	ภายในกลุ่ม	24.61	112	0.21		
	รวม	27.52	116			

* $p < .05$

จากตาราง 5 ผู้บริหารสถานศึกษามีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลางแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ กับด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานในสถานศึกษาจะสำเร็จตามวัตถุประสงค์ จะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน โดยเฉพาะ ครู และบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้ได้ใจของผู้ร่วมงาน ให้ร่วมดำเนินงานอย่างเต็มใจและเต็มศักยภาพ โดยแสดงออกมาให้ครูเห็นว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานสามารถและเข้าถึงง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยไม่สร้างความกดดันในเรื่องผลงานแก่ผู้ร่วมงาน เน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน และเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อแนวคิดของครูทุกคน หลอมรวมแนวคิดของครูทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว และหากสถานศึกษาเกิดปัญหาจะใช้วิธีการประชุมผู้เกี่ยวข้องเพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต 2) พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง 4) พฤติกรรมผู้นำแบบทีม 5) พฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย 6) พฤติกรรมผู้นำแบบพ่อแม่ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ พิรพัฒน์พนธ์ พิมพ์พัฒน์ (2554) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การกระจายอำนาจ 2) การทำงานเป็นทีม 3) การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงาน 4) การรับฟังความคิดเห็นของส่วนรวม 5) การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และครูผู้ปฏิบัติงานสายการสอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา สีบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบตามสบาย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะเคร่งครัดเรื่องกฎระเบียบในการปฏิบัติงานในหน้าที่น้อย มักมอบอำนาจให้ผู้อื่นตัดสินใจแทน ปฏิบัติงานโดยไม่ได้มุ่งเน้นผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ เป็นมิตรและเข้าถึงง่าย สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานโดยไม่สร้างความกดดันในเรื่องผลงานแก่ผู้ร่วมงาน ตลอดจนเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของทุกฝ่ายในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชีรดา สีบวงษ์ชัย (2553) ได้ศึกษาหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 อยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการดำเนินงานของสถานศึกษาและเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงาน กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และหลอมรวมแนวคิดของครูทุกคนให้เป็นหนึ่งเดียว และหากสถานศึกษาเกิดปัญหาจะใช้วิธีการประชุมผู้เกี่ยวข้อง เพื่อหาวิธีแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรพรรณ เทียนคันฉัตร, (2560) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะกำกับติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัดให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นระยะตามที่กำหนด กำหนดเป้าหมายการดำเนินงานและออกคำสั่งมอบหมายงานในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ไม่เน้นความสัมพันธ์กับบุคลากรแต่เน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณปภัช อำพวงสิน (2557) ได้ศึกษาหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 พบว่าแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะแบบมุ่งผลสำเร็จ อยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบสายกลาง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะส่งเสริมการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไปพร้อมกับการสร้างขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเท่า ๆ กัน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินงาน และหลีกเลี่ยงงานที่เสี่ยงเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณภัช อำพลิน (2557) ได้ศึกษาหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 พบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรูปแบบภาวะผู้นำแต่ละแบบพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำมากทั้ง 4 แบบ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 จำแนกตามสถานภาพทั่วไป

2.1 เมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า แตกต่างกันในด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน ให้ความสำคัญกับงานและส่งเสริมการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายไปพร้อมกับการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานไม่เท่ากัน แต่ยังคงพบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย ด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงล้วนมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามสบาย มุ่งความสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม และมุ่งผลผลิตทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาราญ แสงจันทร์ (2551, หน้า 48-49) ได้ศึกษาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรเพศ ในภาพรวมและรายมิติไม่แตกต่างกัน

2.2 เมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีอายุแตกต่างกัน ล้วนมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามสบาย มุ่งความสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม มุ่งผลผลิต และสายกลางทั้งสิ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรพัฒน์พนธ์ พิมพิพัฒน์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานสายการสอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า แตกต่างกันทุกด้าน

2.3 เมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันล้วนมีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมตามสบาย มุ่งความสัมพันธ์ ทำงานเป็นทีม มุ่งผลผลิต และสายกลางทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 85-88) ได้ศึกษาหัวข้อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงานในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 อยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน อยู่ในระดับมาก 3) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดจันทบุรีเขต 2 ที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไรไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ. 01

2.4 เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า แตกต่างในด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมด้านพฤติกรรมแบบมุ่งผลผลิต และด้านพฤติกรรมแบบสายกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มุ่งผลสำเร็จของงานไปพร้อมกับการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากประสบการณ์การทำงานจะช่วยสอนให้สามารถปรับวิธีการบริหารและการแสดงพฤติกรรมต่อผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ได้ แต่ยังพบว่า ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมในด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย และด้านพฤติกรรมแบบมุ่งความสัมพันธ์ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ว่าจะมีประสบการณ์การทำงานกี่ปีก็ล้วนมีพฤติกรรมตามสบาย และมุ่งความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรพัฒน์ พิมพ์พัฒน์ (2554) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้ปฏิบัติงานสายการสอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดศรีสะเกษ โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีมแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ แสงจันทร์ (2551, หน้า 48-49) ได้ศึกษาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอทวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอทวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอทวิสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามตัวแปรประสบการณ์ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผู้วิจัยขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านพฤติกรรมแบบทำงานเป็นทีม ผู้บริหารควรให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เมื่อเกิดปัญหา ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการศึกษา และปัญหาบุคลากร เพราะการร่วมกันแก้ไขปัญหาจะเกิดแนวคิดที่หลากหลายจากทุกฝ่าย กำหนด

เป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ร่วมกันวางแผนงาน/ระบบงานที่ดี มีแรงผลักดันร่วมกัน มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อให้การทำงานผิดพลาดน้อยที่สุด ร่วมแก้ไขปัญหา อุดรอยรั่ว เพื่อให้ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ คลี่คลายไปในทิศทางที่ดีขึ้น

2. ด้านพฤติกรรมแบบตามสบาย ผู้บริหารควรปล่อยให้ครูปฏิบัติงานแบบอิสระ โดยผู้บริหารเป็นผู้ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน กระตุ้นให้ครูมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานและกำกับติดตามงานบ้างเป็นบางครั้ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานคน บริหารงานในสถานศึกษา

2. ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1” สำเร็จลุล่วงได้ดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาจึงขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นางเวทิการ์ เหลืองเจริญรัตน์ ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาการศึกษา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดน่าน และ ว่าที่พันตรี สุรเดช รอดจินดา รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ผู้ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอด

เอกสารอ้างอิง

ณปภัช อำพวงสิน. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับแรงจูงใจในการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 1 วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.

ธีรดา สิบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

พีรพัฒน์ พิมพ์พัฒน์. (2554). ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สุวิมล ติรการนนท์. (2554). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลำราญ แสงจันทร์. (2551). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลาเขต 3. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา*

อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.*



ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอ
แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

Leadership in 21st Century of School Administrators in Opinion of Teachers in
Maesuai District Under, ChiangRai Primary Education Service Area Office 2

กรวิกา มั่งมุล^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Kornwika Mangmoon^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 254 คน ลุ่มโดยวิธีแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม มีค่าระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบทัศนะจำแนกตามระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน จำแนกตามอายุ และระยะการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Analysis of Variance) และวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านคิดสร้างสรรค์ รองลงมา ได้แก่ ด้านการจูงใจ และที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการบริหาร

2. การเปรียบเทียบทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สามารถสรุปผลดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่าไม่แตกต่างกัน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : krukornwika1991@gmail.com



2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระยะการปฏิบัติงานต่างกัน ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในทุกด้านไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ศตวรรษที่ 21 ทัศนะ

Abstract

The purposes of this independent study were to examine the 21st century leadership of the school administrators as viewed by teachers in Maesuai district under the office of Chiang Rai primary educational service area 2 and to compare them regarding this as classified by their ages, levels of education, and durations of work. The sample consisted of the 254 teachers in Maesuai district under the office of Chiang Rai primary educational service area 2, academic year 2019. By Proportional Stratified Random Sampling. The instrument used in this study was a 5level rating scale questionnaire, index of item-objective congruence was between 0.67–1.00. The reliability used of Cronbach's alpha coefficient with the value 0.92. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The finding on the comparison of viewpoints classified by durations of work by t-test Independent classified by ages and levels of education by one-way analysis of variance and the analysis of pair differences by means of Scheffe. The results of this study showed that:

1. The 21st century leadership of the school administrators as viewed by teachers in Maesuai district under the office of Chiang Rai primary educational service area 2 was at the high level as a whole. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was creative thinking, followed by motivation and the least was the management principles.

2. The finding on the comparison of viewpoints regarding the 21st century leadership of the school administrators as viewed by teachers in Maesuai district under the office of Chiang Rai primary educational service area 2 were as follows:

2.1 The viewpoints of teachers that had a different age were different in all term with the statistical significance at the level of 0.05 when each aspect was considered in the term of vision with the statistical significance at the level of 0.05 but a pair wise different by means of Scheffe were not different.

2.2 The teacher's viewpoints classified by different levels of education in all terms were different.

2.3 The viewpoints of teachers that had a different duration of work were different in all term with the statistical significance at the level of 0.05 when each aspect was considered in all term were different with the statistical significance at the level of 0.05

Keywords: Leadership, 21st Century, Opinion

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 เกิดจากกระแสการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและการเป็นโลกดิจิทัลที่สภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของโลกมีการส่งฐานข้อมูลและเชื่อมต่อกันอย่างรวดเร็ว ปัจจุบันส่งผลกระทบต่อการวางแผนและการกำหนดแนวทางในการพัฒนาประเทศ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการสร้างควมมั่นคงและการพัฒนาที่ยั่งยืน การศึกษาจึงต้องมีการออกแบบเพื่อเพิ่มความสามารถของมนุษย์สำหรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวและเป้าประสงค์หลักของการจัดการศึกษาและกลไกการขับเคลื่อนที่ชัดเจน เพื่อให้การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศเป็นกลไกหลักในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมปลูกฝังความคิดความรู้ทัศนคติและทักษะแก่ประชาชนในสังคม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศในระยะยาว การกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถจัดเตรียมการศึกษาของประเทศได้มีความสมบูรณ์พร้อมในทุก ๆ ด้านเป็นแนวทางในการสร้างความชัดเจนในการกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และการวิเคราะห์สภาพการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกที่มีต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่นำมาสู่ปรัชญา ด้านการศึกษาไทยประเด็นท้าทายของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกและแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยรวมทั้งกลไกการขับเคลื่อนสู่ภาคปฏิบัติ ตลอดจนข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557 หน้า 32)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนในการพัฒนาการศึกษาสู่การปฏิบัติเพื่อให้การศึกษาขั้นพื้นฐานของประเทศไทยมีคุณภาพมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทยให้นักเรียนได้รับการพัฒนาศักยภาพสูงสุดมีความรู้และทักษะที่แข็งแกร่งเหมาะสมเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ระดับสูงไปและดำรงชีวิตในอนาคต จากนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทุกเขตในประเทศไทย ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ต้องนำนโยบายสู่การปฏิบัติ โดยให้สถานศึกษาเป็นผู้ถือปฏิบัติในการพัฒนาการศึกษา ในการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงทุกด้านจะต้องเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นบุคคลสำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ครูและนักเรียนสามารถก้าวสู่โลกแห่งยุคดิจิทัลให้ได้เพราะในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง และเป็นยุคที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำสถานศึกษา ของตนเองเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และรับผิดชอบต่อผลการจัดการศึกษาในสถานศึกษาของตนเองในด้านต่าง ๆ (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556 หน้า 70-75)

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกของการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดึนั้น นอกจากจะต้องวางแผนการบริหารสถานศึกษา มีวิสัยทัศน์ จัดทำพันธกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ แล้วนั้น อีกอย่างที่ไม่ได้เลยคือ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำ ในศตวรรษที่ 21 นั่นคือ ต้องเก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เก่งการดำเนินชีวิตไปพร้อม ๆ กัน ทั้งยังสามารถจูงใจคนเก่ง ประสานงานเก่ง คิดเก่ง ทำงานเก่ง สร้างแรงจูงใจต่อผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานจนประสบความสำเร็จ และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำที่สามารถแก้ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ด้วยการกระตุ้นให้บุคคลอื่นเชื่อถือและยอมรับวิธีการทำงานของตน (ธงชัย สันติวงษ์, 2546 หน้า 156) ทำหน้าที่ประสานการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมาย โดยทำให้วัตถุประสงค์ขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการใช้อำนาจที่ได้รับการยอมรับ นอกจากงานที่เกี่ยวข้องกับด้านวิชาการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาต้องให้บุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมมือกันอย่างสร้างสรรค์ และต้องไม่ลืมเรื่องขวัญและกำลังใจของ บุคลากรด้วยการจะเป็นผู้นำที่เก่งในด้านการ

บริหารและเป็นผู้นำที่ดีนั้นจึงไม่ใช่เรื่องยาก ทุกคนก็สามารถจะเป็นได้อยู่ที่ว่าได้เริ่มต้นทำแล้วหรือยัง (มหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี 2553 : 1) ผู้บริหารบางคนไม่สามารถบริหารสถานศึกษาได้ หรือบริหารแล้วบุคลากรไม่ให้ความร่วมมือ ไม่พึงพอใจในตัวผู้บริหารไม่ศรัทธาผู้บริหาร เป็นต้น เหตุผลเหล่านี้มักเป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนาไปค่อนข้างยาก เพราะยังไม่มีการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างจริงจัง ซึ่งควรจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ บุคลิกภาพ ทักษะคิด ด้วยเหตุนี้ผู้นำกับภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กัน (Bateman & Snell, 2002 p 380) ภาวะผู้นำสามารถสร้าง ผักผ่อน และพัฒนาได้ (Field, Holden & Lawlor, 2000 p 7) และเป็นหัวใจของความสำเร็จในทุกองค์การ อย่างไรก็ตามผู้นำจะต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือสังคมในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตามวัฒนธรรมของแต่ละองค์การ (ทิตินา แคมมณี, 2545 p 14) รวมทั้งต้องได้รับการสนับสนุน มีศิลปะในการใช้คนมีความสามารถในการปรับปรุงองค์การ รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้าและสร้างเสริมขวัญกำลังใจ จนสามารถเอาชนะใจคนรอบข้างได้ (Owens, 2004 p 237) ผู้นำจึงต้องเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมอันจะทำให้องค์กรก้าวหน้า (วีระวัฒน์ ปันตินามัย, 2547 p 51)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมยังขาดการให้การส่งเสริม สนับสนุน และช่วยเหลือการพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในด้านงบประมาณ บุคลากร ตลอดจนการดำเนินการวางแผนพัฒนาสถานศึกษา แผนปฏิบัติที่มีความสำคัญจำเป็นต่อการบริหารจัดการจัดการสถานศึกษา จากผลการประเมินคุณภาพภายนอกครอบคลุม มีโรงเรียนที่ไม่ได้รับรอง 17 โรงเรียนจากทั้งหมด 50 โรงเรียนในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 นอกจากนี้รายงานสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษา ชั้นพื้นฐาน (O-Net) ปีการศึกษา 2561 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งประกอบด้วย 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่ลาว อำเภอพาน อำเภอป่าแดด อำเภอแม่สรวย และอำเภอเวียงป่าเป้า พบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 เฉลี่ยรวมทุกสาระ โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอแม่สรวย มีคะแนนต่ำกว่าโรงเรียนในอำเภออื่น ๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2561) ทั้งนี้อาจเกิดขึ้นจากหลายปัจจัย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก และอยู่ห่างไกล ทुरกันดาร ซึ่งโรงเรียนขาดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ขาดแคลนบุคลากรที่เพียงพอต่อความต้องการของโรงเรียน และขาดแคลนงบประมาณในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนได้รับงบประมาณต่าง ๆ อย่างจำกัด ทำให้การพัฒนาโรงเรียนเป็นไปด้วยความล่าช้า การหางบประมาณจากชุมชนนั้นได้น้อยเพราะบริบทในชุมชนยากจน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2, 2561) อย่างไรก็ตามบุคคลสำคัญที่มีหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ให้ครูและนักเรียนสามารถก้าวสู่โลกแห่งยุคดิจิทัลให้ได้เพราะในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง และเป็นยุคที่มีปัญหาท้าทายสำหรับผู้บริหารเป็นเรื่องของคุณภาพ (Qualities) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills) ของผู้นำทางการศึกษา จากปัญหาข้างต้นแสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ยังต้องมีการพัฒนาเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในด้านวิชาการ การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เพื่อทำให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น การดำเนินงานภายในสถานศึกษาประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ฉะนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริหารของตนให้เหมาะสมกับการเป็นผู้นำยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้เกิดขึ้นในตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อผลักดันให้เกิดการพัฒนาภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อดิสัน กือชา, 2558 หน้า 3) ที่กล่าวว่าการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลกระทบต่อคุณภาพของการศึกษาโดยรวม เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาขาดความรู้ความเข้าใจใน

การบริหารงาน พร้อมทั้งไม่มีภาวะผู้นำทางการบริหาร ผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นกลุ่มบุคคลในพื้นที่และได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมาเป็นระยะเวลาหลายปี จึงมักบริหารงานแบบเดิม ๆ ตามความคุ้นเคย ไม่ค่อยรับฟังความคิดเห็นใหม่ ๆ และมีความเข้าใจในสถานการณ์ด้านการศึกษาในปัจจุบันน้อยไป ปัญหาเหล่านี้อาจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐานเพื่อให้เท่าเทียมกับทุกอำเภอที่อยู่ในเขตพื้นที่เดียวกัน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะภาวะผู้นำในการบริหารการศึกษา ซึ่งได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ต้องมีการวางแผนที่ดีการทำงานจึงจะสำเร็จ ด้านการสร้างทีมงาน การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ต้องมีทีมงานที่ดี มีความร่วมมือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการสื่อสาร การปฏิบัติงานผู้บริหารต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะการตัดสินใจ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิธีการที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและเหมาะสม แต่ถ้าผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะด้านหลักการบริหาร ผู้นำต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล้มเหลว และปัจจุบันมีการบรรจุแต่งตั้ง ผู้บริหารสถานศึกษาให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาใหม่มากขึ้น ผู้บริหารใหม่ควรมีการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำ เพื่อให้มีทักษะในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

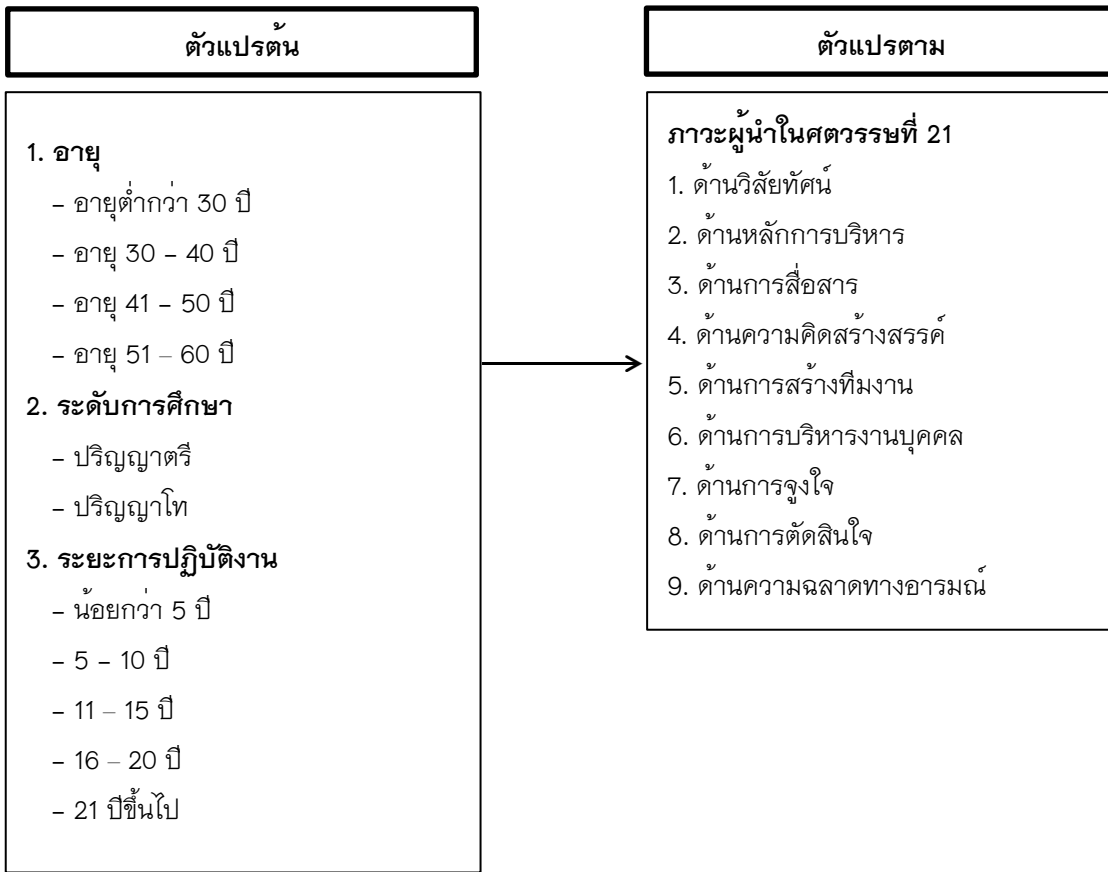
จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อให้มีทักษะในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาดังนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีอายุต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีทักษะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทักษะของครู อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2562 จำนวน 749 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปีการศึกษา 2562 จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูป ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 254 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ หลักการ ทฤษฎี งานวิจัยและทำการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา

2. สร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้ครอบคลุมขอบข่ายเนื้อหาของภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 9 ด้าน

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ รับข้อเสนอแนะแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index: IOC) มีค่า 0.67–1.00 ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยและดุสิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา 2) ดร.สุทัต จันทะลินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ 3) ดร.อุทัยทิพย์ จันตะวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนเจริญ

5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 27 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับครู อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีทั้งหมด 9 ด้าน จำนวน 55 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายเพื่อติดต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากครูในการเก็บข้อมูล

2. ผู้ศึกษาค้นคว้าส่งหนังสือขอเก็บข้อมูลพร้อมแบบสอบถาม โดยขอความร่วมมือไปยังครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยนำไปส่งให้ที่โรงเรียนและกำหนดวันมารับแบบสอบถามคืน ในกรณีที่ยังไม่ได้รับคืนตามกำหนดเวลา ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปส่งที่โรงเรียนอีกครั้งและรอรับแบบสอบถามคืนในวันเดียวกัน

3. ผู้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์ ทั้งนี้ผู้วิจัย ส่งแบบสอบถามทั้งหมด 254 ฉบับ ได้รับคืนมา 254 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

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

2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย เป็นรายด้านและรายข้อ แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผล

3. เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปร จำแนกตาม ระดับการศึกษา โดยการทดสอบที (t-test) แบบกลุ่มตัวอย่างเป็นอิสระต่อกัน

4. เปรียบเทียบภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามตัวแปร จำแนกจำแนกตามอายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการของ Scheffe

ผลการศึกษา

ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอมะสรวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมมีภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านคิดสร้างสรรค์ ด้านการจูงใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการตัดสินใจ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และด้านหลักการบริหาร ตามลำดับ

1. การเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอมะสรวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน สรุปผล ดังนี้

1.1 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามอายุ ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีทัศนะในด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ Scheffe พบว่า ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านวิสัยทัศน์ไม่แตกต่างกัน

1.2 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3 ผลการเปรียบเทียบทัศนะของครูต่อภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอมะสรวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอมะสรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านคิดสร้างสรรค์ รองลงมาได้แก่ ด้านการจูงใจ ด้านการสร้างทีมงาน ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการสื่อสาร ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการตัดสินใจ ด้านความฉลาดทางอารมณ์ และที่ต่ำที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการบริหาร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาตนเองให้ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพตามบทบาทของตนเอง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2562) และเนื่องจากเป็นยุคแห่งการปฏิรูปการศึกษา การเปลี่ยนแปลงหลักสูตรสถานศึกษา และภารกิจของสถานศึกษามีมาก ผู้บริหารเพียงคนเดียวไม่สามารถจะทำภารกิจต่าง ๆ คนเดียวให้สำเร็จได้ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำสูงและต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จึงสามารถประสานงานกับบุคลากรในสถานศึกษาให้บุคลากรทุกฝ่ายร่วมมือร่วมใจเสียสละในการปฏิบัติงานยินดีที่จะทุ่มเททั้งกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันนี้ ผู้บริหารต้องหลีกเลี่ยงการใช้ภาวะผู้นำซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสามารถของตัวบุคคลที่จะก่อให้เกิดการกระทำ หรือดำเนินการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้มาตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และตัวบุคคลที่ได้ชื่อว่า ผู้นำจะต้องมีความสามารถที่หลากหลายในการจูงใจเพื่อให้ผู้อื่นนั้นปฏิบัติงานตามความคิดเห็น และความต้องการหรือคำสั่งที่ตนมอบหมาย และผลการวิจัยครั้งนี้ได้สอดคล้องกับ ธนิตรา แสนจริง (2555) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำด้านเทคนิค อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำทางการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ อยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำทางวัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบทัศนะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู อำเภอมะสรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะการปฏิบัติงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ครูที่มีอายุต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน มีทัศนะในด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe พบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีอายุแตกต่างกัน ได้รับการมอบหมายงานและมีโอกาสในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษา เข้าใจกฎ ระเบียบ และนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน และได้รับรู้ถึงกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิสัยทัศน์เป็นตัวกำหนดนโยบายและโครงการต่าง ๆ ที่โรงเรียนจัดทำขึ้น เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้สู่การปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ชัดเจนจากวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาแก่บุคลากรในสถานศึกษาแตกต่างกัน จึงทำให้ครูที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ พนิดา งามขุนทด (2554) ที่ได้ศึกษา ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา อายุที่ต่างกันของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษา โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอมะสรวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นผู้มีความรู้ความสามารถจนเป็นที่ยอมรับ ครรุธา ทั้งยังมีความคิดกว้างไกลและมีความสามารถในการคาดการณ์อนาคต นำความรู้และวิธีการใหม่ ๆ มานำเสนอและเผยแพร่ ให้ความรู้ ให้ข้อแนะนำเกี่ยวกับงานของสถานศึกษา ทันทต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา ทำให้ผู้อื่นร่วมมือปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้มีการพัฒนาหลักสูตร ผลิตภัณฑ์การเรียนการสอน นำเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการวางแผนงานในสถานศึกษา ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้มักจะส่งผลให้ครูและบุคลากรนั้นได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับ ธนศิรา แสนจริง (2555) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการ การครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูที่มีระยะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ครูที่มีระยะการปฏิบัติงานต่างกัน มีทัศนคติเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูที่มีระยะการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีทั้งความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการทำงานที่มีความละเอียดอ่อน มีความมุ่งมั่น มนุษย์สัมพันธ์ และการติดต่อสื่อสาร ที่แตกต่างกัน และเป็นไปได้ว่าผู้บริหารและครูส่วนใหญ่เคยร่วมงานกันมาก่อน ทำให้มีความไว้วางใจ ยกย่องนับถือซึ่งกันและกัน เกิดความศรัทธา ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจในการร่วมกันปฏิบัติงาน ส่วนครูที่มีระยะการปฏิบัติงานน้อยนั้น อาจยังไม่คุ้นเคยกับผู้บริหารหรือยังไม่ถนัดกับงาน ตลอดจนมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานไม่มากนักจึงต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และปฏิบัติตามระบบการบริหารต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดไว้ รวมทั้งการเรียนรู้งานมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร จึงทำให้ครูที่มีระยะการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ (2553) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3 พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาพรวมและรายด้าน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาในเรื่องภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนคติของครู อำเภอมะสรวาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศ ในจัดการอบรมผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้บริหารในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์รอบด้าน เกิดการยอมรับและสร้างแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงพฤติกรรมภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ในแบบอย่างของผู้บริหารมืออาชีพ และยังคงพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ให้อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีคะแนนอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักการบริหาร และด้านความฉลาดทางอารมณ์ ควรจะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นกว่านี้ เพื่อพัฒนาการบริหารงานในสถานศึกษาให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. ควรทำการวิจัยรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมไปถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

ขอพระคุณขอบคุณ นายจรูญ แจ่มมณี ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นายสงว กองจักร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอยช้าง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการบริหารการศึกษา มหาบัณฑิต และดุขภักดิ์บัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.สุทัต จันทะสินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไคร้ และ ดร.อุทัยทิพย์ จันทะวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนเจริญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำปรึกษาและพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จักรพันธ์ ไชยยิ่งกฤษศิริ. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ทิตนา แคมมณี. (2545). กลุ่มสัมพันธเพื่อการงานและการจัดการเรียนการสอน. กรุงเทพฯ ฯ : นิชนแอตเวอร์ไทซิ่ง กรุ๊ป.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). การบริหารสู่ศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ ฯ : ประชุมช่าง.
- ธณิศรา แสนจริง. (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขา การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พนิดา งามขุนทด. (2554). **ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- มหาวุฒิชัย วชิรเมธี. (2552). **ภาวะผู้นำจากเนลสันมันเดลาถึงโอบามาแห่งท่าเทียบขาว**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). **กระบวนการค้นพบใหม่ทางการศึกษา กรณีทัศนคติต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- วีระวัฒน์ บันดินามัย. (2547). **การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2561). **กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา. สรุปผลการสอบระดับชาติ O-Net**. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <http://data.boppobec.info/emis/school.php?>
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2562). **กลุ่มนโยบายและแผน. ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 6 สิงหาคม 2562, จาก <http://data.bopp-obec.info/emis/school>.
- สำนักเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557) **รายงานการวิจัยแนวทางการพัฒนาการศึกษาไทยกับการเตรียมความพร้อมสู่ศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : สกศ.
- อดิฉัน กือชา. (2558). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอทุ่งยางแดง จังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Bateman, T. S. & Snell, S. A. (2002) **Management: Competing in the new EAR**. (5th ed.) Boston: McGrawHill.
- Field, K. Holden, P. & Lawlor, H. **Effective Subject Leadership**. London: Routledge, 2000.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Owens, R. G. (2004) **Organizational Behavior in Education** (8th ed.) Boston: Pearson Education.

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

แพร่ เขต 2

The Competency of School Administrators under of Phrae Primary Educational Service Area Office 2

ภักดีจิรา ผาทอง^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Phakchira Phathong^{1*} and Sunthon Khlai-Um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2) เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา ปีการศึกษา 2562 ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเทียบกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 :607-610) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง 357 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe') จากผลการวิจัยพบว่า

1. จากผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Bureekarn6945@gmail.com

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aims to 1) To study the competency of school administrators, Office of Phrae Primary Educational Service Area 2. 2) To compare the competency of school administrators, Office of Phrae Primary Educational Service Area 2 which is classified by education level and working of experience. The samples group used the administrators and teachers in academic year 2019 under the Office of Phrae Primary Educational Service Area 2 by specifying the sample size by using the comparison table of Craigie and Morgan (Krejcie and Morgan, 1970, p 607–610) and Simple random. The sample group was 357. The instruments was a 5 level rating estimation questionnaire. The reliability of The statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation. The results of this study found that,

1. The Competency of School Administrators in Phrae Primary Educational Service Area Office 2, in all 5 aspects was found that all aspects were at the highest level. The highest mean was the achievement target and in adherence to righteousness and ethics was at the highest level. Next is the team work and achievement motivation at the highest level and accumulation of professional expertise at a high level. The lowest mean is the good service at a high level respectively.

2. The result of comparing The Competency of School Administrators in Phrae Primary Educational Service Area, Office 2 classified by education level the overall result had shown a statistical not significance at .05

3. The result of comparing The Competency of School Administrators in Phrae Primary Educational Service Area, Office 2 classified by working of experience the overall result had presented the statistical significance at .05 level in terms of team work.

Keywords: Competency of School Administrator

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 กำหนดเงื่อนไขไว้ว่าให้มีกฎหมายการศึกษา เพื่อนำสาระสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาไปรับฟังความคิดเห็นของประชาชนโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในลักษณะของการประชาพิจารณ์ซึ่งในที่สุดก็ได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2542 อันนับได้ว่าเป็นปีแรกของการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งมีทิศทางและเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา เพื่อพัฒนาคนไทยให้มีคุณภาพ (เก่ง ดี มี สุข) โดยยึดหลัก 3 ประการ คือการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน (Education For All) สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการการศึกษา (All For Education) และการพัฒนากระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และ

การศึกษาเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ทั้งนี้โดยมียุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการศึกษารวม 6 ประการ (สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์, 2552) ดังนี้คือ การปฏิรูปหลักสูตรและการเรียนรู้การจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพครู การพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา และการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการศึกษา นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ยังได้ระบุไว้ด้วยว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งทางด้านงานวิชาการการงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรงโดยที่การบริหารจัดการสถานศึกษายังคงเป็นงานในหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับต่าง ๆ ซึ่งจำแนกออกเป็นหมวดหมู่และมีความแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของงานและโครงสร้างของการจัดองค์การตามระบบของการจัดการศึกษาและตามแนวความคิดของนักบริหารการศึกษาแต่ละคนรวมถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาต่าง ๆ อีกด้วยซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาดังกล่าวยังคงมีผลบังคับใช้อยู่ในปัจจุบัน (ดารารัตน์ จันทร์กาย, 2559)

ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีการศึกษาและพัฒนาตนเองเพื่อที่จะทำให้เกิดกระบวนการในการพัฒนาสร้างเสริมสมรรถนะที่พึงประสงค์ สำหรับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอันเป็นแรงผลักดันที่ส่งผลให้สภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยสร้างความสำเร็จให้แก่สถานศึกษานั้นย่อมหนีไม่พ้นเรื่องของสมรรถนะของผู้บริหารสมรรถนะ (Competency) หรือขีดระดับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษาในคุณลักษณะด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ลักษณะเฉพาะตัว (Attribute) พฤติกรรม (Behavior) ประกอบกันทำให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้ (กรกต ชาวสะอาด, 2559) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ. 2553) กล่าวว่า เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 8(3) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ก.พ. จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งขึ้น กำหนดสมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม รวมถึงการกำหนดกรอบนโยบายใน การบริหารจัดการการศึกษาที่จะต้องมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะ และแนวคิดที่สอดคล้องกับกระแสแห่งความเปลี่ยนแปลง จึงถือได้ว่าเป็นก้าวอย่างที่สำคัญซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาทุกระดับจะต้องระดมความคิดและปรับกระบวนทัศน์ทางการศึกษาให้สอดคล้องกับกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาและใช้ในการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 สามารถนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ผู้ปกครอง ชุมชนและประเทศชาติอย่างยั่งยืนต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 โดยจำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. ระดับการศึกษา
1.1 ปริญญาตรี
1.2 ปริญญาโท
1.3 ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
2.1 1-10 ปี
2.2 11-20 ปี
2.3 20 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม

สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 125 แห่ง ครูผู้สอน จำนวน 775 คน รวมทั้งสิ้น 900 คน

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางประมาณขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 357 คน แล้วทำการสุ่มตัวอย่างวิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) ได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา 97 คน และครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 260 คน

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน (สำนักงานข้าราชการพลเรือน. 2553)

2. ร่างแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจแก้ไข

3. นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รูปแบบ (Format) การใช้ภาษา (Wording) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของเนื้อหาเป็นรายข้อลงในแบบประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับจุดประสงค์ ได้แก่

3.1 ดร. เลิศฤทธิ์ เรือนละหงษ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนท่าข้ามวิทยาคม

3.2 นายพนพชัย สิทธิ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

3.3 ดร.อาภาพรธรณ ประทุมไทย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ สาขาวิชาวัดและประเมินผล การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4. นำคะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาคิดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ที่ต้องการวัด (Index of Item-objective Congruence : IOC) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ตอนที่ 2 ข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องที่ได้เท่ากับ 1.00

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยการศึกษ เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.81 และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้ว ไปจัดพิมพ์เป็นฉบับสมบูรณ์นำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย จากนั้นผู้วิจัยส่งหนังสือราชการถึงผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 357 ชุด โดยแนบซองเปล่าติดแสตมป์

เจ้าหน้าที่ของกลับถึงผู้วิจัย เพื่อความสะดวกของผู้ตอบแบบสอบถาม ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามตามที่ได้นัดหมายวันเวลาไว้ หากโรงเรียนใดได้ไม่ครบจำนวน ผู้วิจัยทำการติดตามทางโทรศัพท์ด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 357 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 % และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ตามขั้นตอนการจัดเก็บแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

2. วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีผลต่อผู้บริหารโรงเรียนวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำเสนอเป็นตารางประกอบคำบรรยายความเรียง

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) กรณีพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติพื้นฐาน

1. ร้อยละ % (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

1. จากการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

ผลการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 357 คน จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 97 คน ครูผู้สอนในสถานศึกษา จำนวน 260 คน ในส่วนการจำแนกตามเพศ พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายมากที่สุด มีจำนวนทั้งสิ้น 199 คน และผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงมีจำนวนทั้งสิ้น 158 คน ในส่วนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามระดับการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 220 คน รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 131 คน และน้อยที่สุด คือ ระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไปมากที่สุด จำนวน 177 คน รองลงมา คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 20 ปี จำนวน 104 คน และน้อยที่สุด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 76 คน ตามลำดับ

2. สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา

จากผลการศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ในภาพรวมพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริการที่ดี เมื่อพิจารณาแต่ละรายด้านปรากฏผลดังนี้

2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถพัฒนาสร้างสรรค์ผลงานของตนสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้จะเป็นงานที่มีความยากและท้าทาย อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านบริการที่ดี

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการบริการที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ ผู้บริหารให้ความสำคัญแก่ผู้มารับบริการ โดยการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารอุทิศตนให้กับงานที่ทำ ทুমุ่งทำงานด้วยหัวใจ บริการอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหาร โดยสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารหรือสารสนเทศได้อย่างรวดเร็ว และนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และผู้บริหารสามารถนำความรู้ในเชิงวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการทำงานได้อย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสามารถสร้างนวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น อาทิ เช่น ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารดำรงรักษาปกป้องเกียรติภูมิเชิดชูเกียรติสมาชิกในวิชาชีพของตน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจ และใส่ใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้รางวัล และให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด และอันดับสุดท้าย ได้แก่ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

3.1 จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร์ เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร์ เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถพัฒนาและสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จถึงแม้จะเป็นงานที่มีความยากและท้าทาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ช่อชิต (2559) ได้ศึกษาสมรรถนะผู้บริหาร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัยพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการบริการที่ดี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มารับบริการ ให้ความสำคัญโดยการปฏิบัติด้วยความเสมอภาคและให้เกียรติ และผู้บริหารอุทิศตนให้กับงานที่ทำ สร้างความประทับใจ ทุ่มเททำงานด้วยหัวใจ บริการอย่างเต็มที่ บริการอย่างรวดเร็ว รับฟังข้อข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ จากผู้มารับบริการและนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ใส่ใจในการให้บริการต่อนักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ช่างราชการ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้บริหาร มีบุคลิกภาพดี การแต่งกายสะอาด มีความสุภาพและมีการใช้ภาษา เพื่อการสื่อสารอย่างถูกต้อง และเหมาะสม สามารถควบคุมอารมณ์ มีความอดทนต่องานบริการแม้ถูกตำหนิต่อว่าแสดงถึงความตั้งใจในการพัฒนาและปรับปรุงการบริการอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเนียม ณะกาแก้ว (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสมรรถนะการบริการที่ดี อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีทักษะในการบริหารโดยสามารถบริหารงานได้สำเร็จลุล่วงตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ข้าราชการหรือสธารสาระสนเทศได้อย่างรวดเร็วและนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน สามารถนำความรู้ในเชิงวิชาการ มาประยุกต์ในการทำงานได้อย่างดี และสร้างนวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาและถ่ายทอดความรู้ นั้นให้แก่ผู้อื่น อาทิ เช่น ผู้ได้บังคับบัญชา สามารถกำหนดทิศทางความสำเร็จให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้อื่นได้ ตลอดจนนำ นวัตกรรมใหม่มาใช้ในการพัฒนางานและตนเองอยู่เสมอ สามารถเลือกวิธีการจัดการความรู้ในการพัฒนางานและมีการประยุกต์ทักษะการทำงานด้านคอมพิวเตอร์มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ

สุญาดา ศิริบุรพงศา (2553) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์ และบูรณาการการศึกษาที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ความเชี่ยวชาญของบุคคลการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารดำรงรักษาปกป้องเกียรติภูมิเชิดชูเกียรติสมาชิกในวิชาชีพของตนให้ความเคารพศรัทธาในเกียรติของตนและผู้อื่น ผู้บริหารดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น และผู้บริหารนำหลักการบริหารหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานได้และครอบคลุม ให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน และมีบทบาทในการกระตุ้นให้ผู้อื่นรู้จักปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ในการทำงานและในการปฏิบัติตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิมาน วรณคำ (2553) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะวิชาชีพที่ต้องการพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยกย่อง ชมเชย ให้อภัย และให้เกียรติสมาชิกในทีมเสมอ ผู้บริหารใช้หลักการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงาน ช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถกรณีที่ทีมเกิดปัญหาในการทำงาน ส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานและให้โอกาสในการนำความรู้ที่มีมาใช้ในการทำงานของตน และพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นในทีมได้ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะใดของทีม ตลอดจนผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนและร่วมมือกับสมาชิกในทีมในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขจรศักดิ์ โสมราช (2557) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และอยู่ในระดับมากที่สุด

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลจากการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุกด้านเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรประพฤติและปฏิบัติในการพัฒนาสถานศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญพัทธ์ เพิ่มพูน (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะการ

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาภรณราชวิทยาลัย ภาคใต้ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และได้สอดคล้องกับงานวิจัยของเพชรชาญพันธ์ (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จะยังไม่เห็นความสามารถเกี่ยวกับสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการทำงานเป็นทีม ความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยความตั้งใจและใส่ใจในการทำงานช่วยเหลือผู้อื่นในทีมอย่างเต็มความสามารถ เมื่อในทีมเกิดปัญหาในการทำงานส่งเสริมสนับสนุนปัจจัยด้านต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ชัดเจนเท่ากับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ภคินี มีวานา (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทองตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกประสบการณ์การทำงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ การทำงานต่างกันสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภาต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.5 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร วาทีกานท์ (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการบริการที่ดี ผู้บริหารควรมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ในงานด้านต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรสร้างระบบการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ครู ผู้ปกครองและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน การจัดการศึกษาทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจ และควรจัดทำช่องทางสื่อสาร เพื่อเปิดรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ที่มาติดต่องาน

2. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ผู้บริหารควรมีการพัฒนาศักยภาพความรู้ความเข้าใจและความสามารถของตนในการปฏิบัติงานราชการ ด้วยการศึกษาค้นคว้าหาความรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีการสร้างนวัตกรรมโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการพัฒนา และถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่น อาทิเช่น ผู้ได้บังคับบัญชา

3. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีความมุ่งมั่นในงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ สามารถสร้างสรรค์ผลงานการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีกระบวนการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สามารถหาผลงานของตนสู่ความสำเร็จ และปฏิบัติงานได้สำเร็จ ถึงแม้จะเป็นงานที่มีความยากและท้าทาย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 2” สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผศ.ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ได้แก่ ดร. เลิศฤทธิ์ เรือนละหงษ์ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนท่าข้าม วิทยาคม นายนพชัย สิทธิ ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 ดร.อาภา พรพรรณ ประทุมไทย อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษ สาขาวิชาการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 2 ที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ คุณแม่สุพิศรา ผาทอง และครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ สดุดท้ายขอบพระคุณพลังกาย พลังใจจากตนเองที่มุ่งมั่นและตั้งใจในการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จนสำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีมาจากวิจัยฉบับนี้ ขอน้อมเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อคุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

กมลพัชร หินแก้ว . (2555). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- กรกต ขาวสะอาด (2559). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.
- กัญญ์ณพัชร เพิ่มพูน. (2557). ศึกษาผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัยภาคใต้, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ขจรศักดิ์ โสมราช. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 1, วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, ร้อยเอ็ด.
- ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2558 – 2567). วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- เนียม ประกายแก้ว. (2554). สมรรถนะหลักทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4, วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจพร วาทีกานท์. (2559). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 2, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ปาริฉัตร ช่อชิต. (2559). ศึกษาสมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- เพียว สุตรัก. (2553). สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- เพชร ชาญพันธ์. (2556). ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา เครือข่ายโรงเรียนอำเภอพรหมพิราม 6 จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., วิทยาลัยทองสุข, กรุงเทพฯ.
- ภคินี มีวานา. (2559). สมรรถนะผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง ตามมาตรฐานวิชาชีพของคุรุสภา, วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- วิมาน วรรณคำ (2553). ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือสมรรถนะหลัก, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สุญาดา ศิริบุรพงศา. (2553). สมรรถนะของผู้บริหารและองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในเขตพื้นที่
รับผิดชอบของสำนักบริหารยุทธศาสตร์และบูรณาการการศึกษาที่ 6. วุฒยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, กรุงเทพฯ.

สมศักดิ์ ดลประสิทธิ์ และคณะ. (2553) การวางแผนกลยุทธ์ในหน่วยงานทางการศึกษา. นครราชสีมา: สถาบัน
และพัฒนาต่อเนื่องสิรินธร.

การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

The Operation of The Monk Health Charter: A Case Study of Buddhist

Ecclesiastical Official in Amphoe Muang, Phayao province

วุฒิพงษ์ ภาชนนท์^{1*} และ รักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Wuttipong Pachanon^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทาง อุปสรรค ปัญหา ในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา และ 2) จัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องประกอบด้วย เจ้าคณะอำเภอเมือง เจ้าคณะตำบล สาธารณสุขอำเภอเมือง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมจำนวน 25 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า

1. แนวทางในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ ของพระสังฆาธิการ สรุปเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านโครงสร้าง เจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์บริหารงานตามสายการบังคับบัญชาแบบ top-down เพื่อให้งานคณะสงฆ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน กำหนดให้เจ้าคณะตำบลทุกแห่งนำนโยบายไปปรับใช้ในพื้นที่ 2) ด้านบุคลากร พระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามนโยบายโดยประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่าย โดยจัดให้มีพระอาสาสมัครส่งเสริมสุขภาพประจำวัด (อสว.) ตำบลละ 2 รูป และขยายให้ครบทุกตำบล 3) ด้านงบประมาณ มีการดำเนินการตามศักยภาพของแต่ละตำบล หรือระดมปัจจัยในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจากพุทธศาสนิกชน 4) ด้านสถานที่ วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทุกด้าน เนื่องจากมีความเป็นสัปปายะ และ 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นผู้สนับสนุนเครื่องมือในการดำเนินงาน หรือหากจำเป็นเร่งด่วนวัดจะเป็นผู้จัดหาเอง ส่วนหน่วยงานด้านสาธารณสุข ได้ขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์สอดคล้องกับนโยบายส่วนกลาง และบูรณาการร่วมกับคณะสงฆ์ ขณะที่ อุปสรรค ปัญหา โดยรวม พบว่า พระสงฆ์มีจำนวนน้อยและพรรษาแก่มาก ทำให้ขาดพระสงฆ์ทำงาน ขาดทักษะในการประสานงาน ขาดงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากรสาธารณสุข พบว่า คณะสงฆ์สั่งการไม่ชัดเจน องค์กรไม่ได้กำหนดเป็นวาระเร่งด่วน การขยายผล อสว. ไม่ครอบคลุมพื้นที่ และขาดการติดตามผลการดำเนินงาน

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : w.pachanon@gmail.com



2. ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เห็นว่าควรให้จัดตั้งกองทุนสุขภาพเพื่อช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายจากการอาพาธของพระสงฆ์ และสนับสนุนค่าตอบแทนของ อสว. ในการทำงานร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ควรจัดให้มีการบริการตรวจสุขภาพพระสงฆ์ สามเณรประจำปี นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเข้ามามีบทบาทในการสนับสนุนงบประมาณร่วมกับ รพ.สต. เพื่อส่งเสริมบทบาทพระสงฆ์ให้เข้าใจแนวคิดหลักของธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติอย่างถูกต้องสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ ธรรมนูญสุขภาพ พระสงฆ์ พระสังฆาธิการ

Abstract

This study has two main objectives which are 1) to study the formations, obstacles, and problems on The Formation Process of the Monk Health Charter: A Case Study of Buddhist Ecclesiastical Official Monk in Amphoe Muang, Phayao province and 2) to create a suggestion from the result of the study. Besides, this is a qualitative research which the target group was obtained by purposive sampling of 25 people consisting of Ecclesiastical chief of District, Ecclesiastical chief of village, Muang Phayao Public Health Official, Director of Health Promoting Hospital. The instruments used in the study were semi-structured in-depth interview and analyzed the data with content analysis which has found that

1. The Formation Process of the Monk Health Charter of Buddhist Ecclesiastical Official Monk was summarized in to 5 aspects which are 1) In terms of structure, the role of Buddhist Ecclesiastical Official was to manage the top-down line of command in order to implement the same direction. Also, this assigned the ecclesiastical chief of village to apply the policy in the area. 2) In terms of personnel, The Ecclesiastical official monk must follow the policy by cooperating with all the partners including authorized at least 2 monks to work as health promoting volunteer in each district and this will be expanded to every district in the future. 3) In terms of budget, it was carried out in accordance with the potential of each district or facilitated materials for organizing health promotion activities from Buddhists 4) In term of place, temple was the center of all activities as it was a suitable place to mental development, and 5) In terms of materials and tools, Health Promoting Hospital was a main supporter of tools and personnel in its operation, the temple would sometimes procure by itself. If necessary, As of Public Health Official, the formation process of the Monk Health Charter of Buddhist complied with the central policy and integrated with Ecclesiastical Official Monk. While the overall problems and obstacles were found that there were few monks in working who lacked of coordination skills and also they are elderly. Moreover, there were lack of budget, and tool. In terms of public health personnel, it was found that the Ecclesiastical Official Monk command was unclear, the organization didn't set an urgent agenda, and the expansion of the volunteer didn't cover area and the lack of performance monitoring.

2. The suggestions of this study, Health funds should be set up to assist with the health care cost of ill monks. And they should support the compensation of the Temple Volunteers during working with Village Health Volunteer. In addition, Annual health check-up services should be provided. Furthermore, the local government should play a major role in supporting the budget with the Health Promoting Hospital in order to promote the role of monks to correctly understand the main concepts of the National Monk's Health Charter and can be applied them appropriately.

Keywords: Implementation, Health Charter, Monk, Buddhist Ecclesiastical Official Monk

บทนำ

ปัญหาเรื่องสุขภาพ เป็นสิ่งบั่นทอนคุณภาพชีวิตของแต่ละเพศ แต่ละวัย โดยเฉพาะบุคคลธรรมดาทั่วไปเท่านั้น แต่ยังรวมถึงพระสงฆ์ ที่มักจะเห็นการเข้ารับการรักษาพยาบาลด้วยอาการอาพาธด้วยโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิต หลอดเลือดหัวใจ ส่วนหนึ่งมาจากการฉับตอาหารหวาน มัน เค็ม ในปริมาณมาก ขาดการส่งเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย โดยในแต่ละปีจะมีพระสงฆ์เข้ารับการรักษาอาการอาพาธเป็นจำนวนมากและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทุกปี ซึ่งปัญหาด้านสุขภาพนั้น พระสงฆ์จะต้องตระหนักในด้านการดูแลรักษาสุขภาพตนเองด้วย ควรมีการป้องกันต่างๆ ไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย ให้ความสำคัญในเรื่องสุขภาพควบคู่กับการรักษาพระธรรมวินัย ทั้งนี้ ความเจ็บป่วยและการดูแลสุขภาพเป็นสิ่งที่พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญ ดังพุทธพจน์ที่ว่า อโรคยา ปรมาลาภา ความไม่มีโรคเป็นลาภอันประเสริฐ ดังนั้น เมื่อเจ็บป่วยก็ต้องดูแลรักษา รวมถึงป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วย พระพุทธองค์ทรงให้ความสำคัญกับการมีสุขภาพแข็งแรง ทรงชี้แนะให้พุทธสาวกดำรงตนให้เป็นผู้มีโรคพาลน้อย รวมถึงการบริโภคปัจจัย 4 เพื่อความเป็นผู้ไม่มีโรคเบียดเบียน ความดำรงอยู่แห่งอติภาพ ความเป็นอยู่โดยผาสุกและอนุเคราะห์แก่การประพฤตินุพการกรรม (พระครูพิพิธสุตาทรร และคณะ, 2560)

จากปัญหาด้านสุขภาพของพระสงฆ์ และการให้ความสำคัญด้านดูแลสุขภาพของพระสงฆ์ มหาเถรสมาคม จึงได้หาแนวทางสร้างเสริมสุขภาพพระสงฆ์ โดยมุ่งเน้นคุณภาพชีวิตดี ลดความเสี่ยงในการเกิดโรค การพัฒนาศักยภาพของพระสงฆ์ในฐานะผู้นำด้านจิตวิญญาณ มีวัดเป็นศูนย์กลางในการส่งเสริมสุขภาพ จึงมีมติมหาเถรสมาคมที่ 191/2560 ในการประชุมครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 20 มีนาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง การดำเนินงานพระสงฆ์กับการพัฒนาสุขภาพ มีเป้าหมายหลัก 3 ประการ ประกอบด้วย 1) พระสงฆ์กับการดูแลสุขภาพตนเองตามหลักพระธรรมวินัย 2) ชุมชนและสังคมกับการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ที่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และ 3) บทบาทพระสงฆ์ในการเป็นผู้นำด้านสุขภาพของชุมชน โดยใช้ทางธรรมนำทางโลก มีมาตรการในการดำเนินงาน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้ ข้อมูล การพัฒนา การบริการสุขภาพ และการวิจัย นำไปสู่การส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพพระสงฆ์ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม จัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพโดยก่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างวัดกับชุมชน ทำให้พระสงฆ์แข็งแรง วัดมั่นคง ชุมชนเป็นสุขภายใน 10 ปี (พ.ศ. 2560 – พ.ศ. 2569) โดยความร่วมมือของมหาเถรสมาคมและภาคีเครือข่าย ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน และได้ประกาศใช้ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พ.ศ. 2560 เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2560 (พระครูพิพิธสุตาทรร และคณะ, 2560)

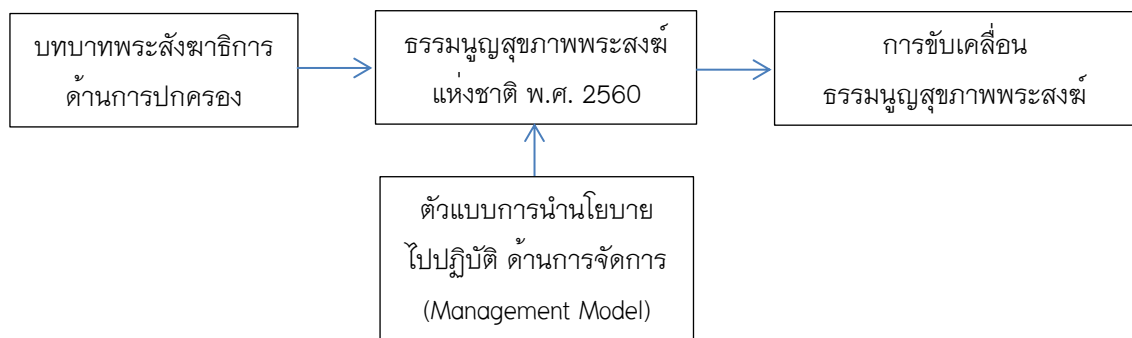
การประกาศใช้ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พ.ศ. 2560 เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับ นิยามของ องค์การอนามัยโลกและพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ที่มองว่า การมีสุขภาพดีของคนทุกกลุ่ม จะต้อง มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคม และปัญญา ไม่ใช่การปราศจากโรคหรือความพิการเพียงอย่างเดียว ซึ่ง มหาเถรสมาคมเป็นผู้กำหนดนโยบายให้ทุกพื้นที่ขับเคลื่อนร่วมกับชุมชน และส่วนราชการ แต่ยังมีปัญหาด้านแนวทางการดำเนินงานที่ได้มีการสั่งการลงมาในพื้นที่ ทั้งนี้ จังหวัดพะเยาถือเป็นหนึ่งในพื้นที่ดำเนินการ โดยเฉพาะอำเภอเมือง มีวัดในเขตปกครองเป็นจำนวนมาก ได้นำนโยบายหรือธรรมนูญสุขภาพสงฆ์มาปฏิบัติในพื้นที่ด้วยเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกิจการคณะสงฆ์ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา จึงมีความสนใจศึกษาการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เพื่อทราบถึงแนวทาง อุปสรรค ปัญหา และเพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาสกัดจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพของพระสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแนวทาง อุปสรรค ปัญหา ในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาเรื่องการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ ทบทวนวรรณกรรมแล้ว จึงนำแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ด้านการจัดการ (Management Model) ของ ศ.ดร.วรเดช จันทรศร (2551) มาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย เจ้าคณะอำเภอเมือง รองเจ้าคณะอำเภอเมือง เจ้าอาวาส และบุคลากรด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย สาธารณสุขอำเภอเมือง และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมจำนวนทั้งสิ้น 137 ราย

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัย ได้แก่ พระสังฆาธิการอำเภอเมืองพะเยา คัดเลือกเฉพาะเจ้าคณะอำเภอเมือง และเจ้าคณะตำบล รวมจำนวน 19 ราย และบุคลากรทางด้านสาธารณสุข คัดเลือกเฉพาะสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) 5 แห่ง รวมจำนวน 6 ราย รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้นจำนวน 25 ราย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ใช้คำสำคัญ (Keywords) โดยไม่กำหนดคำถามตายตัว เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ รวมถึงปัญหา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ แบบสัมภาษณ์ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล (ฉายา) อายุ พรรษา ชื่อวัด/สังกัด การศึกษาทางโลก การศึกษาทางธรรม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ จุดเด่น จุดด้อย อุปสรรค ปัญหาต่างๆ โดยยึดหลักการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการ ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านสถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ ภายใต้การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ รวมถึงข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ตอบสนองวัตถุประสงค์การศึกษาค้นคว้า ช่วยให้สามารถเลือกเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ ผู้วิจัยได้นำมารวบรวมเป็นชุดข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีและตัวแบบในการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการ ซึ่งเป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) และได้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ครบถ้วนแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำเป็นหมวดหมู่ แบ่งตามเนื้อหา ตามประเด็น และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาที่ได้จากการบันทึกในการสัมภาษณ์ แล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียง วิเคราะห์เชื่อมโยงกับแนวคิดทฤษฎีในแต่ละประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการศึกษา

การศึกษาการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ เจ้าคณะอำเภอเมือง เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) รวมจำนวน 25 ราย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. แนวทางในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้าง เจ้าคณะผู้ปกครองมีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามโครงสร้างอย่างชัดเจน และบทบาทของพระสังฆาธิการมีความสำคัญในการถ่ายทอดคำสั่ง เพื่อให้การบริหารงานคณะสงฆ์เกิดผลสำเร็จ โดยเจ้าคณะอำเภอเมืองได้สั่งการไปยังเจ้าคณะตำบลทุกตำบลเพื่อรับทราบนโยบายและนำไปปฏิบัติ จัดประชุมเพื่อชี้แจงและทำความเข้าใจแนวทางการดำเนินงานของธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ร่วมกับสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา เน้นความร่วมมือกับชุมชน ส่วนราชการ และภาคีเครือข่าย ในการต่อยอดโครงการเดิมของคณะสงฆ์ในพื้นที่ อาทิ วัดส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงเรียนผู้สูงอายุ กิจกรรมของหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อ.ป.ต.) หากไม่ดำเนินการตามนโยบายจะมีการกำกับติดตาม และให้รายงานอุปสรรคในการดำเนินงานเจ้าคณะผู้ปกครองสงฆ์ทราบ

1.2 ด้านบุคลากร พระสังฆาธิการรับทราบถึงนโยบายการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ มีการนำมาปรับใช้ในพื้นที่ตามความเหมาะสม และตามศักยภาพของแต่ละตำบล โดยการประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาสุขภาพ การจัดการสภาพแวดล้อมภายในวัดให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ การให้ข้อมูลเรื่องสุขภาพ เน้นการรักษาสุขภาพตนเอง เป็นผู้นำด้านสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ ยังได้สนับสนุนให้พระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำวัด (อสม.) หรือ พระศิลาบุญภูฎาก ตำบลละ 2 รูป และขยายให้ครบทุกวัด

1.3 ด้านงบประมาณ วัดและพระสงฆ์ไม่มีงบประมาณในการดำเนินงาน และการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพไม่ได้มีการจัดสรรงบประมาณด้วย ที่ผ่านมาได้อาศัยความร่วมมือจาก รพ.สต. และ อสม. ในการคัดกรองสุขภาพ การจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ การป้องกันโรคระบาด และจัดกิจกรรมตามนโยบายของภาครัฐ โดยคณะสงฆ์เป็นผู้สนับสนุนอาหาร น้ำดื่ม ตามความเหมาะสม หรือจัดให้มีการระดมปัจจัยจากพุทธศาสนิกชนบ้างเป็นบางครั้ง

1.4 ด้านสถานที่ วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทุกอย่างของชุมชน เป็นศูนย์รวมด้านจิตใจของพุทธศาสนิกชน การดำเนินงานด้านสุขภาพสงฆ์จึงใช้วัดเป็นสถานที่หลักในการดำเนินงาน เนื่องจากสถานที่ที่มีความเป็นสัปปายะ (มีความสะดวกสบาย) เหมาะสำหรับการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

1.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ วัดส่วนใหญ่ไม่ได้รับการสนับสนุน มีเพียงวัสดุอุปกรณ์ของ รพ.สต. ที่ใช้ในการคัดกรองสุขภาพของพระสงฆ์ และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย มีวัดเพียงไม่กี่แห่งที่ได้รับการบริจาคอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น เช่น เครื่องวัดความดัน บางแห่งใช้ปัจจัยในการจัดหาอุปกรณ์เอง และมีวัดบางแห่งได้รับการสนับสนุนจากโครงการด้านสุขภาพจากหน่วยงานราชการ

ขณะที่ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมือง ได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ภายใต้การดำเนินงานวัดส่งเสริมสุขภาพให้สอดคล้องกับนโยบายของส่วนกลาง ได้ลงนามข้อตกลงประกาศใช้ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ จากนั้น ได้ดำเนินการประสานพระสังฆาธิการ จัดทำโครงการ แต่งตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนวัดส่งเสริมสุขภาพและธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ เพื่อส่งเสริมและแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพแบบองค์รวม กำหนดให้ รพ.สต. เป็นพี่เลี้ยงและขยายผล อสม. ให้ครอบคลุม รวมถึงสร้างการรับรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดหลักของธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ โดยมี รพ.สต. ของแต่ละตำบล เป็นศูนย์ประสานงาน เพื่อความสะดวกในการดำเนินงานและให้การขับเคลื่อนงานธรรมนูญสุขภาพสงฆ์มีประสิทธิภาพ สุดท้าย คือ มีการติดตามผล ประเมินผลความก้าวหน้าของการดำเนินงาน พร้อมจัดทำเอกสารสรุปผลการดำเนินงานรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ ยังพบอุปสรรค ปัญหา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง เจ้าคณะตำบลบางแห่งมีพรรษาน้อยกว่าเจ้าอาวาสวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ของตนเอง จึงทำให้การสั่งการไม่มีความรัดกุม การประสานงานไม่ราบรื่น ไม่สามารถถ่ายทอดนโยบายได้ บางวัดไม่ปฏิบัติตามข้อสั่งการของเจ้าคณะตำบล และบางตำบลเจ้าคณะตำบลไม่มีศักยภาพมากพอในการถ่ายทอดงาน

2. ด้านบุคลากร พระสงฆ์มีจำนวนน้อยและมีพรรษาแก่ลามาก ทำให้ขาดพระสงฆ์ในการทำงาน พระสงฆ์ส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านการประสานความร่วมมือ และการบูรณาการงานของคณะสงฆ์กับส่วนราชการในพื้นที่ ส่วนพระสงฆ์ที่พรรษาน้อยมีพร้อมในการเรียนรู้งาน แต่ยังขาดทักษะด้านการบริหาร

3. ด้านงบประมาณ การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ หรือไม่มีหมวดว่าด้วยงบประมาณ จึงทำให้การดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง อสว. ไม่มีปัจจัยมากพอในการให้อุปัฏฐากพระสงฆ์และขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพพวงษ์ให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของธรรมนูญได้

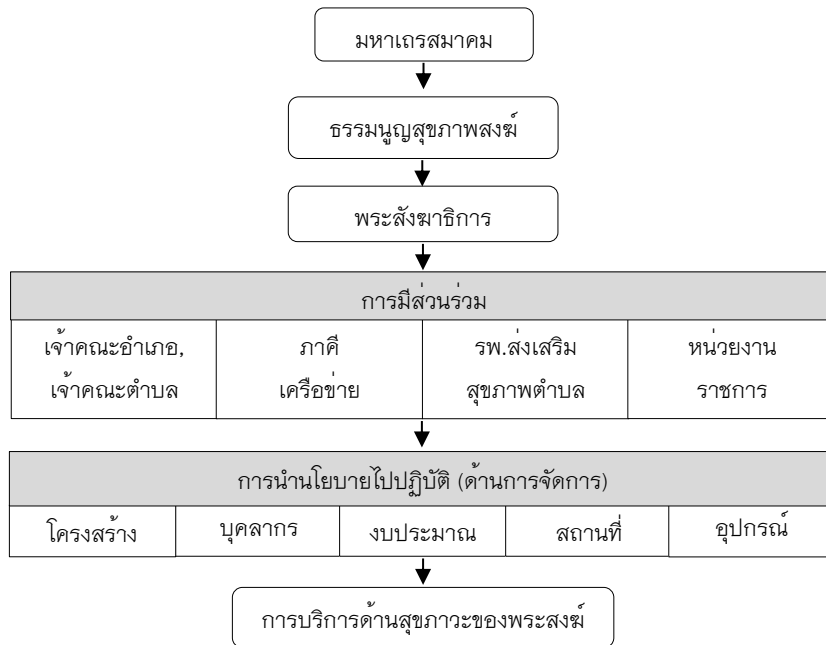
4. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ไม่เพียงพอต่อการดำเนินงาน เช่น ชุดคัดกรองสุขภาพ และชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมถึงสื่อที่ใช้ในการส่งเสริมและป้องกันสุขภาพ พระสงฆ์จึงใช้ศักยภาพของพระสังฆาธิการในการประสานงานกับส่วนราชการ รพ.สต. เพื่อนำเครื่องมือมาบริการแก่คณะสงฆ์และประชาชนในพื้นที่ตามความเหมาะสม หากมีความจำเป็นต้องใช้จึงได้ใช้วิธีระดมปัจจัยจากญาติโยมหรือใช้ปัจจัยส่วนตัวในการซื้อ

สำหรับด้านสถานที่ไม่มีอุปสรรค ปัญหา เนื่องจากที่ผ่านมามีวัดถือเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรม พระสงฆ์ให้การอนุเคราะห์ส่วนราชการใช้วัดเป็นสถานที่ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการสร้างการรับรู้อย่างต่อเนื่อง

ขณะที่ อุปสรรค ปัญหา ของหน่วยงานด้านสาธารณสุข พบว่า การสั่งการของคณะสงฆ์ไม่มีความชัดเจน ส่งผลให้การประสานงานในพื้นที่เกิดความลำบาก หน่วยงานสาธารณสุขไม่ได้กำหนดให้การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์เป็นวาระเร่งด่วน จึงขาดความต่อเนื่องและขยายผล อสว. ไม่ครอบคลุมพื้นที่ ส่วนบุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ขาดการติดตามผลการดำเนินงาน บางแห่งบุคลากรมีจำนวนน้อยภาระงานจึงมีปริมาณเกินกว่าอัตรากำลัง รวมถึงบุคลากรเพศหญิงไม่สะดวกในการประสานงานการดำเนินงานกับพระสงฆ์

2. ข้อเสนอแนะ ในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ พระสังฆาธิการ ได้เสนอให้มีการจัดตั้งกองทุนสุขภาพเพื่อช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายจากการอาพาธ และเป็นค่าตอบแทน อสว. ในการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย และ อสม. จัดบริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่พระสงฆ์ สามเณร พระสงฆ์ต้องทำงานเชิงรุกโดยให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพอย่างเต็มที่ ตระหนักการดูแลสุขภาพตนเองให้มีความสอดคล้องกับแนวทางของธรรมนูญสุขภาพพวงษ์แห่งชาติ ขณะที่ บุคลากรด้านสาธารณสุข ได้เสนอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามา มีบทบาทในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ เนื่องจากมีงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงาน นอกจากนี้ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอให้พระสงฆ์ในแต่ละวัดมีการเพิ่มความรู้ความเข้าใจ โดยการศึกษาปรัชญาและแนวคิดหลักของธรรมนูญสุขภาพพวงษ์แห่งชาติให้มีความถูกต้อง สามารถนำไปปรับใช้ในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเหมาะสม นอกจากนี้ อสว. ควรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในการเป็นผู้นำด้านสุขภาพของพระสงฆ์ เพื่อเกิดความเชื่อมโยงกับระบบสุขภาพชุมชนและสังคม โดยเฉพาะการสร้างเครือข่ายของ อสว. ด้วยตนเอง

อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยหัวข้อ การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สามารถอธิบายเป็นแผนภาพ ดังนี้



แผนภาพ 2 แสดงการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. แนวทาง อุปสรรค ปัญหา ในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มีแนวทางในการขับเคลื่อน โดยแบ่งออกเป็น 5 ประเด็น ดังนี้

1.1 ด้านโครงสร้างการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอเมือง มีการสั่งการตามลำดับชั้นอย่างชัดเจน โดยเจ้าคณะอำเภอเมืองเป็นผู้สั่งการให้เจ้าคณะตำบลทุกแห่งนำนโยบายด้านสุขภาพไปปฏิบัติในพื้นที่ เป็นการสั่งการจากบนลงล่าง (top-down) หากผู้ใต้ปกครองไม่ปฏิบัติถือเป็นการฝ่าฝืนมติของคณะสงฆ์ แม้มติของคณะสงฆ์จะไม่ใช้กฎหมายแต่คณะสงฆ์สามารถลงโทษหรือดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ทำให้งานของคณะสงฆ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อได้รับนโยบายมาแล้วจะมีการสั่งการตามลำดับชั้น ในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ มหาเถรสมาคมเป็นผู้กำหนดนโยบายและสั่งการมายังเจ้าคณะหน เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส ตามลำดับ กำหนดให้ทุกพื้นที่นำธรรมนูญสุขภาพสงฆ์ไปปรับใช้ร่วมกับภาคีเครือข่าย ให้คณะสงฆ์แต่ละระดับพึงกำหนดนโยบาย และแผนงานระดับพื้นที่ ให้วัดและพระสงฆ์มีบทบาทในการดูแล เสริมสร้างสุขภาพของชุมชนและสังคม ใช้ความเข้มแข็งของสถาบันสงฆ์ในการบริหารจัดการ หรือใช้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนและเสริมสร้างสุขภาพของชุมชน สังคมอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2551) กล่าวคือ ตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) เน้นความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การ เนื่องจากมีความเชื่อว่า ความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่นำนโยบายไปปฏิบัติว่ามี

ความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับ พระครูปลัดสุวัฒนวิริคุณ (2561) ที่ว่า พระสังฆาธิการหรือผู้ปกครองสงฆ์ เป็นผู้ดำเนินการให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์อย่างสูงสุด ด้วยหลักการปฏิบัติ 4 หลัก คือ 1) สงเคราะห์ 2) เกื้อกูล 3) พัฒนา 4) บูรณาการ ในภาวะปกติพระสงฆ์มีหน้าที่ธำรงตนเป็นแบบอย่างและคอยให้คำปรึกษา เป็นผู้ดำเนินการพัฒนาเปลี่ยนแปลงสังคมไปในทางที่ถูกต้อง นับได้ว่าพระสงฆ์มีส่วนสำคัญในการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่ง

1.2 ด้านบุคลากรหรือการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากร นอกจากพระสงฆ์เป็นผู้รับนโยบายมาปฏิบัติในพื้นที่แล้ว การดูแลสุขภาพตนเอง ให้การอุปถัมภ์ การสงเคราะห์ชุมชน ถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ พระสงฆ์ทุกรูปจะต้องดูแลสุขภาพตนเองให้มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ซึ่งธรรมนุญสุขภาพสงฆ์กำหนดให้พระสงฆ์ดูแลสุขภาพตนเอง ดูแลสุขภาพชุมชน สังคม และเป็นผู้นำด้านสุขภาพของชุมชน สังคม ให้ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย ยึดหลักการสำคัญ คือ ทางธรรมนำทางโลก ตามแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพที่เรียกว่า “ธรรมานามัย” ประกอบด้วย 1. “กายานามัย” คือ การป้องกันก่อนเจ็บไข้ได้ป่วย ใช้หลักสายกลางในการกิน 2. “จิตตานามัย” คือ การฝึกจิต ทำสมาธิเพื่อให้เกิดปัญญา และ 3. ชีวิตานามัย คือ การดำเนินชีวิตด้วยชอบ นำมาปรับประยุกต์ใช้กับโรคที่เกิดขึ้นกับจิตใจ นอกจากการสนับสนุนให้มี อสว. เพื่อเป็นผู้นำทางด้านสุขภาพแล้ว พระสงฆ์ต้องตระหนักถึงความสำคัญของนโยบาย ทำความเข้าใจวัตถุประสงค์ แนวคิด ปรัชญาเกี่ยวกับธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ สามารถนำไปปรับใช้และจัดทำธรรมนุญสุขภาพในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ เนื่องจากการขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ให้ประสบความสำเร็จ พระสงฆ์ต้องเป็นผู้นำและสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้ สอดคล้องกับ สมภาร ดิไล (2553) ที่ว่าการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้นโยบายได้รับการรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ปฏิบัติตามนโยบาย อันเป็นเครื่องมือที่ทำให้นโยบายเกิดความสำเร็จ ผู้มอบและผู้รับนโยบายต้องมีความชัดเจนเรื่ององค์ประกอบของนโยบาย ผู้รับสามารถแปลความหมายของนโยบายไปสู่การปฏิบัติอย่างถูกต้อง

1.3 ด้านงบประมาณในการขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ ไม่มีงบประมาณสนับสนุน ซึ่งงบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ พระสงฆ์จึงอาศัยการสร้างความร่วมมือจากภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา โดยเฉพาะสถาบันการศึกษาของสงฆ์ ภาคีเครือข่ายร่วมกันขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ พระสงฆ์จะเป็นผู้สนับสนุน อาหาร น้ำดื่มที่ญาติโยมนำมาถวายบ้างตามกำลังความสามารถ และยังทำหน้าที่เป็นพระดมปัจจัยด้วย ทั้งนี้ งบประมาณเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานนำไปสู่การต่อยอดธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ระดับพื้นที่ คือ การตั้งกองทุนเพื่อการดูแลสุขภาพ การบริหารจัดการ การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ ผู้นำทางด้านสุขภาพ การจัดทำรายงานประจำปี ซึ่งการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ทำให้นโยบายที่สั่งการลงมาจากผู้ปกครองสงฆ์ได้รับการยอมรับ สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และงบประมาณเป็นตัวกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบาย สอดคล้องกับ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2549) กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อผู้ตัดสินใจนโยบาย และกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง หากนำนโยบายไปปฏิบัติแล้วเกิดผลสำเร็จ ผู้กำหนดนโยบายจะได้รับการยอมรับ และการนำนโยบายไปปฏิบัติสำเร็จตามวัตถุประสงค์ย่อมเกิดความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์

1.4 ด้านสถานที่ วัดถือเป็นศูนย์กลางของชุมชนและใช้เป็นสถานที่ของสาธารณชนมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล วิถีชีวิตของคนส่วนใหญ่ผูกพันกับวัด การให้ความอนุเคราะห์ด้านสถานที่ที่กลายเป็นส่วนหนึ่งของงานคณะสงฆ์ หน่วยงานต่างๆ มักจะใช้วัดเป็นสถานที่ในการต่อยอดโครงการส่งเสริมสุขภาพของคณะสงฆ์ร่วมกับชุมชน ส่งผลให้การขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ดำเนินการได้ง่าย วัดจึงทำหน้าที่สงเคราะห์ชุมชน สังคมได้อย่างแท้จริง สอดคล้องกับการศึกษาของ พระครูสุนทรวิธานสถิต (2561) ได้ศึกษา บทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตของประชาชน ตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า บทบาทพระสงฆ์ด้านสาธารณสุขและการดูแลสุขภาพประชาชน ได้ส่งเสริมสุขภาพชุมชนโดยใช้วัดเป็นศูนย์กลางรวมทางด้านจิตใจ เป็นสถานที่ออกกำลังกายเพื่อป้องกันการเกิดโรค วัดเป็นสถานที่สัปปายะ คือ มีที่อยู่สุขสบาย เป็นแหล่งปลอดโรค สดุดท้าย คือ มุ่งหวังให้วัดเป็นสถานที่ปฏิบัติธรรมเพื่อเยียวยาจิตใจ อาจเรียกได้ว่าวัดเป็นศูนย์กลางด้านสาธารณสุขตั้งแต่เกิดจนถึงวาระสุดท้ายของชีวิต

1.5 ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และเครื่องใช้ การขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ วัดหรือพระสงฆ์ไม่มีอุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อใช้ในการคัดกรองสุขภาพตนเอง เมื่ออาพาธจึงต้องอาศัยสถานพยาบาลเป็นหลัก อสม. ที่ผ่านการฝึกอบรมเพื่อทำหน้าที่อุปัฏฐากไม่สามารถจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่จำเป็นได้ จึงขาดความต่อเนื่อง พระสงฆ์ซึ่งมีเพียงความรู้เบื้องต้นและประยุกต์ข้อมูลด้านสุขภาพมาใช้ในการแสดงพระธรรมเทศนา หรือใช้ภาวะผู้นำทางด้านจิตวิญญาณในการรักษาจิตใจ ทั้งนี้ มีวัดเพียงไม่กี่แห่งที่ได้รับการบริจาคอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น เช่น เครื่องวัดความดันโลหิต และวัดที่มีศักยภาพได้ใช้ปัจจัยในการจัดหาอุปกรณ์เอง หรือมีวัดบางแห่งได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ในการออกกำลังกายจากโครงการด้านสุขภาพจากหน่วยงานราชการ

ปัญหาและอุปสรรคในการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ หลักๆ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านโครงสร้าง/องค์กรสงฆ์อำเภอเมือง ในหลายตำบล เจ้าคณะตำบลมีพรบการน้อยกว่าเจ้าอาวาสวัดบางแห่งที่มีสมณศักดิ์หรือมีตำแหน่งทางการปกครองอื่นร่วมด้วย เช่น เป็นเจ้าอาวาสและเป็นที่พักิษาเจ้าคณะภาค บางรูปเป็นเจ้าอาวาสและเป็นรองเจ้าคณะจังหวัดร่วมด้วย หากเทียบสมณศักดิ์แล้ว รองเจ้าคณะจังหวัดย่อมมีสมณศักดิ์ที่สูงกว่าเจ้าคณะอำเภอเมือง และเจ้าคณะตำบล ปัญหาดังกล่าวทำให้นโยบายที่ลงไปยังพื้นที่ไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ พระผู้น้อยยังมีความยำเกรงพระผู้ใหญ่ ซึ่งการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมจะทำให้การนำนโยบายไปปฏิบัติประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2551) คือความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบ ว่าขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานสอดคล้องกับความคาดหวังของหน่วยงานเพียงใด องค์กรจำเป็นต้องมีโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ มีการวางแผนเตรียมการ

2. ด้านบุคลากร วัดส่วนใหญ่มีพระสงฆ์ สามเณรจำนวนน้อย วัดบางแห่งมีเฉพาะพระสงฆ์พรบกาลมาก จึงไม่สามารถขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ตามเป้าหมายสำคัญได้ กรณีวัดที่ไม่มีสามเณรทำให้พระสงฆ์ขาดผู้ช่วยในการปฏิบัติงาน ขณะเดียวกัน ผู้อุปสมบทมีจำนวนลดลง ทำให้ขาดพระสงฆ์เข้ามาทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์ พระสงฆ์ขาดความรู้เชิงจิตวิทยา ไม่สามารถเข้าถึงชุมชนและส่วนราชการได้ โดยเฉพาะทักษะด้านการสื่อสาร จึงต้องอาศัยบทบาทของพระสังฆาธิการเป็นตัวเชื่อม และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานราชการ ภาคีเครือข่าย สอดคล้องกับการศึกษาของ พระโสภณพัฒนบัณฑิต และคณะ (2561) ได้ศึกษา การขับเคลื่อนระบบสุขภาพ โดยใช้ธรรมนูญสุขภาพชุมชนวิถีพุทธตำบลหนองตาไก่ อำเภอโพธิ์ชัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชน ภาคีเครือข่ายเป็นปัจจัยสำคัญที่แทรกอยู่ในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน เช่น การสร้างความเข้าใจกับผู้บริหารและผู้นำชุมชน การประชุมเครือข่าย การตั้งคณะทำงาน การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นเพื่อยกร่างธรรมนูญสุขภาพ

3. ด้านงบประมาณ งบประมาณถือเป็นข้อจำกัดในการดำเนินงาน ก่อนหน้านี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รพ.สต. ขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนสุขภาพตำบล จากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) แต่ไม่เพียงพอ จึงมีการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์และชุมชนตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร ทั้งนี้ การประกาศใช้ธรรมนูญสุขภาพพวงษ์ ไม่ได้มีผลทางด้านงบประมาณ ส่งผลทำให้ดำเนินการได้ไม่เต็มที่ ดำเนินการได้เฉพาะการให้ความรู้ การจัดการข้อมูล การบริการด้านสุขภาพเบื้องต้น ส่วนการพัฒนาและการวิจัยต้องอาศัยการสนับสนุน

งบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งงบประมาณถือเป็นทรัพยากรที่จำเป็นและเป็นตัวบ่งชี้ได้ว่านโยบายที่นำไปปฏิบัติจะประสบความสำเร็จหรือไม่ สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทนคร (2551) ที่ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติ นอกจากจะขึ้นอยู่กับองค์กรที่มีโครงสร้างองค์กรเหมาะสม จะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งทางด้านการบริหารและทางเทคนิคอย่างเพียงพอ มีความพร้อมเป็นอย่างดี ทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ เครื่องใช้และงบประมาณ

4. ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นประเด็นสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของพระสงฆ์และชุมชน อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน เช่น ชุดคัดกรองสุขภาพ รวมถึงสื่อประชาสัมพันธ์ที่ใช้ในการส่งเสริม ป้องกันด้านสุขภาพ นอกจากนี้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานจะต้องมีเพียงพอด้วยเช่นกัน เพื่อใช้ดำเนินการตามแนวทางเคลื่อนที่ธรรมนุญสุขภาพสงฆ์

สำหรับด้านสถานที่ไม่มีอุปสรรค ปัญหา เนื่องจากที่ผ่านมาวัดถือเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมพระสงฆ์ให้การอนุเคราะห์หรือใช้วัดเป็นสถานที่จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น เป็นเวทีแลกเปลี่ยนสร้างการรับรู้ทางด้านสุขภาพและด้านอื่นๆ ตามความเหมาะสม เพื่อความสมบูรณ์ทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นการพึ่งพากันระหว่างวัดกับชุมชน และประชาชน โดยการนำของพระสังฆาธิการ สอดคล้องกับการศึกษาของ สันติ เมืองแสง (2562) ที่ได้ศึกษา บทบาทของพระสังฆาธิการในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง: ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค 2 พบว่า พระสังฆาธิการมีบทบาทในหลายด้าน โดยเฉพาะการใช้วัดเป็นสถานที่ฝึกอบรมกิจกรรมของชุมชน ใช้วัดเป็นสถานที่จัดเวทีประชาคม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของกลุ่มหรือองค์กรชุมชน

2. ข้อเสนอแนะ ในการขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพพระสงฆ์ เพื่อตอวัดอุปประสงค์ข้อที่ 2

ในการขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพสงฆ์ของพระสังฆาธิการอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา มีความจำเป็นต้องจัดตั้งกองทุนสุขภาพในอนาคตเพื่อช่วยเหลือด้านค่าใช้จ่ายจากการอาพาธ ใช้เป็นงบประมาณสนับสนุนการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพของ อสว. ร่วมกับ รพ.สต. และ อสม. ในพื้นที่ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดเตรียมอุปกรณ์ ด้านการเอาใจใส่ของพระสงฆ์ พระสงฆ์ทุกรูปต้องตระหนักถึงปัญหาด้านสุขภาพ เน้นการทำงานเชิงรุก ใช้ความสามารถในฐานะพระสังฆาธิการในการบูรณาการงานของคณะสงฆ์ สร้างความร่วมมือ ให้การสนับสนุนด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ การเป็นผู้นำทางด้านสุขภาพของชุมชนและสังคม สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนาวรรณ วงศ์สวัสดิ์ (2554) เรื่อง กระบวนการขับเคลื่อนธรรมนุญสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองแพร่ พบว่าทุกภาคส่วนมีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมคิดวิเคราะห์ปัญหา หาทางแก้ไขร่วมกันดำเนินการและนำไปปฏิบัติได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานต่างๆ จากผู้ผู้นำชุมชน หน่วยงานของรัฐ ผ่านโครงการหรือกิจกรรมสุขภาพ

การดูแลเรื่องสุขภาพด้านจิตใจโดยใช้ทางธรรมนำทางโลก สามารถดำเนินการได้โดยสร้างการรับรู้แก่ประชาชนร่วมกับบุคลากรทางการแพทย์ การเน้นย้ำเรื่องรักษาสุขภาพด้วยแนวทาง 3 อ. คือ อาหาร อารมณ์ และการออกกำลังกายที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย สอดคล้องกับการศึกษาของ ญัฐวดี จิตรมานะศักดิ์ (2558) ที่ได้ศึกษาประสิทธิผลของรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพแนววิถีพุทธสำหรับพระสงฆ์ พบว่า องค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการฉันทตาดอาหาร ด้านกิจกรรมทางกาย และด้านการจัดการความเครียด ตามแนววิถีพุทธในบริบทของสังคมปัจจุบัน ด้านการฉันทตาดอาหารสามารถนำหลักโยนิโสมนสิการมาใช้ในการพิจารณาประกอบอาหารทุกครั้งที่

นอกจากนั้น ควรประสานบุคลากรด้านสาธารณสุขจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพระสงฆ์ สามเณรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อลดปัญหาการจัดการด้านสุขภาพเบื้องต้น มีการส่งเสริมการออกกำลังกายที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยของสงฆ์ รณรงค์ให้มีการตรวจสุขภาพที่ถูกต้องลักษณะ ลดหวาน มัน เค็ม สุดท้าย คือ การส่งเสริมให้มีการงดอุปถัมภ์ต่างๆ รวมถึงสิ่งเสพติด สอดคล้องกับการศึกษาของ สโรชินี อุปรา และทักษิภา ชัชวรัตน์ (2559) ที่ได้

ศึกษา โรคเรื้อรัง : ผลกระทบต่อสุขภาพพระสงฆ์และแนวทางการส่งเสริมสุขภาพ พบว่า แนวทางการดำเนินกิจกรรม การส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพพระสงฆ์ สามารถป้องกันไม่ให้เกิดโรคไม่ติดต่อเรื้อรังได้โดยการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพด้านต่างๆ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การงดสารเสพติด เช่น บุหรี่ แอลกอฮอล์

นอกจากหน่วยงานด้านสาธารณสุขแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่ามีความสำคัญลำดับต้นๆ โดยเฉพาะผู้นำชุมชน ในการทำโครงการเสนอผ่านองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ควบคู่กับการที่พระสงฆ์ต้องทำความเข้าใจปรัชญาและแนวคิดหลักของธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ ให้เกิดความถูกต้อง นำไปปรับใช้ในพื้นที่ได้อย่างเหมาะสม หรือต่อยอดโครงการในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ติดตามการดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่าย สดุดทัย อสว. เกิดความพึงพอใจต่อการทำงาน สร้างความเชื่อมโยงกับระบบสุขภาพชุมชน สังคม ที่สำคัญ คือ การสร้างเครือข่ายของ อสว. เพื่อขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์ให้บรรลุตามเจตนารมณ์

สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป 1. ควรศึกษาประสิทธิผลการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพของพระสงฆ์ในพื้นที่อื่นๆ ของจังหวัดพะเยา โดยใช้กรอบแนวคิดอื่นเพิ่มเติม 2. ควรศึกษาผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ หรือแนวทางการพัฒนาธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พ.ศ. 2560

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษา ให้การติดตาม แก้ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะและภายในคณะที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น จึงขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา สาขาวิชานี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ด้วยความเต็มใจเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณพระคุณพระสุนทรกิตติคุณ เจ้าคณะอำเภอเมือง, เจ้าคณะตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมือง, นายนพดล จรรย์ส ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองพะเยา และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต๋อม บ้านตุน แม่ใส แม่กา และท่าวังทอง ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นตบะเดชะภักษาวะปัจฉัยหนุ่่นส่งแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

ณัฐวดี จิตรมานะศักดิ์ (2558). ประสิทธิภาพของรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพแนววิถีพุทธสำหรับพระสงฆ์. **วารสารพุทธศาสนศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 22(3), 77-100.

ธนาวรรณ วงศ์สวัสดิ์ (2554). **กระบวนการขับเคลื่อนธรรมนูญสุขภาพตำบลเหมืองหม้อ อำเภอเมืองแพร่**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2563, จาก <http://repository.cmu.ac.th/handle/6653943832/26101>



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- พระครูปลัดสุวัฒนวิจิตรคุณ. (24 มิถุนายน 2561). พระสงฆ์กับงานสาธารณสงเคราะห์. โพสต์ทูเดย์ออนไลน์. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มกราคม 2563, จาก <https://www.posttoday.com/dhamma/555498>
- พระครูพิพิธสุตาทรร และคณะ. (2560). **ธรรมนูญสุขภาพพระสงฆ์แห่งชาติ พุทธศักราช 2560** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: โอ.เอส. พรีเมียมติ้ง เฮ้าส์
- พระครูสุนทรรัตนสถิต (2561). **บทบาทและหน้าที่ของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตำบลแม่ใส อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พระราชสิทธิเวที และคณะ. (2562). **สุขภาพพระสงฆ์: การป้องกันและควบคุมโรค** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : นิติธรรมการพิมพ์
- พระโสภณพัฒนบัณฑิต และคณะ (2561). **การขับเคลื่อนระบบสุขภาพ โดยใช้ธรรมนูญสุขภาพชุมชนวิถีพุทธ ตำบลหนองตาดำ อำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง**. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มกราคม 2563, จาก <http://www.mcuir.com/xmlui/bitstream/handle/123456789/351/2561>
- มหาเถรสมาคม. (2548). เกี่ยวกับมหาเถรสมาคม. **สำนักงานมหาเถรสมาคม**. สืบค้นเมื่อ 7 มกราคม 2563, จาก <http://mahathera.onab.go.th/index.php?url=about>
- วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- สมบัติ อ่างรุ่งวงศ์. (2549). **นโยบายสาธารณะ: แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม
- สมภารธัชชธรรณ์ ศิโลศิริไช. (2553). การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ. **บล็อก ดร.สมภารธัชชธรรณ์ ศิโลศิริไช**. สืบค้นเมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 จาก http://drsomphan.blogspot.com/2011/07/blog-post_24.html
- สันติ เมืองแสง (2562). บทบาทของพระสงฆ์ในการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง: ศึกษาเฉพาะกรณีพระสงฆ์ในการเฝ้าระวังการปกครองคณะสงฆ์ภาค 2. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 8(2), 83-92.



การเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ระดับท้องถิ่น ในพื้นที่ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

Agenda Setting of Universal Design Policy at Local Level in Pongpha Subdistrict, Mae Sai, Chiang Rai

ธีรดา นิติมณฑล^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Teerada Nitimonthol^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ระดับท้องถิ่น ในพื้นที่ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายและบทบาทของ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการทำให้ประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมความสะดวกคนพิการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่น โดยใช้กรอบแนวคิดพหุกระแสของคิงดอน (Kingdon's Multiple Streams) ในการวิเคราะห์กระบวนการเข้าสู่ วาระนโยบาย และใช้วิธีการวิจัยทางเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบาย อารยสถาปัตย์ในพื้นที่ตำบลโป่งผา จำนวนทั้งหมด 6 คน เป็นตัวแทนของผู้ให้ข้อมูลสำคัญสามกลุ่ม คือผู้มีบทบาทใน ด้านนโยบายระดับท้องถิ่น ผู้มีส่วนผลักดันในด้านการเมือง และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านปัญหาที่เกี่ยวกับนโยบาย อารยสถาปัตย์ในพื้นที่

จากผลการศึกษาที่ได้แสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ระดับท้องถิ่น ในพื้นที่ตำบลโป่งผาคือ กระแสนโยบาย ที่พบว่าผู้เชี่ยวชาญที่เป็นข้าราชการปฏิบัติการมีบทบาทในการผลักดันให้ นโยบายอยู่ในความสนใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ เนื่องจากโครงสร้างของการบริหารงานที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความ เชี่ยวชาญด้านระเบียบข้อกฎหมายสามารถเสนอประเด็นปัญหาหรือโครงการที่ควรได้รับการแก้ไขโดย อ่างอิงถึง อำนาจหน้าที่ทางกฎหมายที่เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินนโยบายสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในขณะที่ ผู้ผลักดันที่มีบทบาทในการผลักดันให้ปัญหาเข้าสู่วาระนโยบายได้ประกอบด้วย คนพิการที่ได้รับปัญหาและเรียกร้อง ให้ประเด็นปัญหาได้รับความสนใจ ผู้นำหมู่บ้านหรือผู้นำชุมชนมีอิทธิพลในการนำประเด็นปัญหาให้คนในชุมชนได้เห็น ถึงความสำคัญที่จะกระทบต่อชุมชน ทำให้ชุมชนเห็นว่าเป็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข และจะทำให้ประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมความสะดวกนี้เข้าสู่กระบวนการพิจารณาของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในลำดับต่อไป รวมถึง นักการเมืองท้องถิ่นที่จะร่วมผลักดันเพื่อเข้าสู่วาระการตัดสินใจเกิดเป็นนโยบายต่อไปได้

คำสำคัญ: การเข้าสู่วาระนโยบาย นโยบายระดับท้องถิ่น อารยสถาปัตย์

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : teenitimonthol@gmail.com



Abstract

The objective of this research is to study the Agenda Setting of Universal Design Policy at Local Level in Pongpha Subdistrict, Mae Sai, Chiang Rai. To explain the influential factors of agenda setting process and the role of policy entrepreneurs who are involved in bringing issues of assistive devices for people with disabilities to Universal design agenda setting at local level. Kingdon's multiple-streams model was used as the framework to examine the agenda setting process. In this qualitative research, data are collected from documentary and in-depth interviews with local policy entrepreneurs. 6 key persons are the representative of three contexts, participants in local policy context, participants in political context and participants in the problem issue of Universal design policy.

According to the study, the influential factor of agenda setting of Universal design at local level in Pongpha subdistrict is policy stream. Street level bureaucrats are experts who play an important role by directly providing solutions to the authority decision maker. In the bureaucracy management structure street level bureaucrats play an important role in public policy proceeding of local government organization via the ability to act as expert policy entrepreneurs with the knowledge of legislation and power to choose the alternative solution and decide which issue could be promoted to decision maker's agenda by legislation preference, Policy entrepreneurs involved in bringing issues to agenda setting consist of people with disability who are directly affected by the problem and consequently raise issue to reach policy decision maker's attention, Community leaders who bring urgent and significant public problem to the community's attention and relay those concerns into the agenda setting process, and local politicians who also play an important role in pushing an issue to agenda setting Including local political participants who also play an important role in pushing an issue to agenda setting and leading to the policy in the future.

Keywords: Agenda Setting, Local policy, Universal Design

บทนำ

“ความเท่าเทียม” เป็นสิ่งที่สังคมไทยตระหนักถึงและให้ความสำคัญมากขึ้น การออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะไม่ขัดขวางการเข้าถึงและการใช้งานของบุคคลที่มีสภาพร่างกายแตกต่างกัน เพื่อให้สามารถเข้าถึงและใช้งานได้อย่างเท่าเทียมโดยไม่เป็นการตีตราให้เกิดการแบ่งแยกของแต่ละบุคคล เป็นหลักการออกแบบสภาพแวดล้อมเพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้ หรืออารยสถาปัตย์ (Universal Design) จึงเป็นประเด็นที่สังคมไทยให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้น ขณะที่ต่างประเทศได้ให้ความสำคัญกับการสร้างและออกแบบสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับทุกคนมาเป็นระยะเวลานานแล้ว แต่ความตื่นตัวในการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทุกคนเข้าถึงได้ของสังคมไทยในปัจจุบัน ดังจะพบว่าสถานที่และอาคารที่ให้บริการสาธารณะต่าง ๆ ยังไม่ได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ออกแบบตามหลักการที่เป็นมิตรและเหมาะสมกับคนทุกสภาพร่างกายและคนทุกช่วงวัย ที่จะตอบสนองกับสภาพของสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างครอบคลุมเป็นมาตรฐานเดียวกัน แต่ยังคงจำกัดอยู่ในส่วนของเขตเมืองหรือแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญต่าง ๆ เท่านั้น ในปัจจุบันเมื่อจำนวนคนพิการมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะความพิการทางด้านร่างกายหรือการเคลื่อนไหวจึงทำให้การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับทุกคนเข้าถึงได้เป็นเรื่องที่สังคมไทยควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

การให้ความสำคัญกับคนพิการที่นับได้ว่าเป็นหนึ่งในทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศไทยที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน จากรายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านคนพิการในประเทศไทยของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ เมื่อเดือนธันวาคม 2561 มีข้อมูลจำนวนคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 1,947,218 คน (ร้อยละ 2.93 ของประชากรทั้งประเทศ) โดยมีประเภทของความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือด้านร่างกายมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 957,401 คน (ร้อยละ 49.16 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด) เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจำนวนคนพิการในเดือนมิถุนายน 2562 ที่มีข้อมูลจำนวนคนพิการที่ได้รับการออกบัตรประจำตัวคนพิการ จำนวน 2,038,929 คน (เป็นร้อยละ 3.07 ของประชากรทั้งประเทศ) โดยมีประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือด้านร่างกายมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 1,012,284 คน (ร้อยละ 49.65 ของจำนวนคนพิการทั้งหมด) (กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ, 2562) ทำให้เห็นได้ว่าจำนวนคนพิการที่มีจำนวนมากขึ้นโดยเฉพาะในด้านการเคลื่อนไหวทำให้การดำเนินชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในการใช้บริการอาคารสาธารณะเป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนควรให้ความสำคัญเพิ่มมากขึ้น

อารยสถาปัตย์ (Universal Design) เป็นแนวคิดการออกแบบสภาพสิ่งแวดล้อมหรือโครงสร้างพื้นฐานเพื่อให้ทุกคนเข้าถึงได้อย่างเท่าเทียม ที่ไม่ได้เน้นเพียงแต่คนพิการเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงผู้วัยที่ไร้รถเข็น เด็ก และผู้สูงอายุ หรือคนทุกช่วงวัยที่เป็นการออกแบบที่ไม่ทำให้เกิดการแบ่งแยกในการใช้งานและเข้าถึงได้ของทุกคน (สรานุกัทร อนุมติราชกิจ, 2561) การให้ความสำคัญในการกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกตามหลักอารยสถาปัตย์นี้ โดยเฉพาะเพื่อคนพิการที่เป็นทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของประเทศไทย เป็นสิ่งที่ภาครัฐส่วนต่าง ๆ ได้เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือมากขึ้น ดังจะเห็นได้ถึงการระบุถึงการพัฒนาทุนมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2562-2564) การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 จนถึง ฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2560-2564) ในปัจจุบัน ยุทธศาสตร์ที่ 4 สร้างสภาพแวดล้อมและบริการสาธารณะ ที่ทุกคนเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ (Accessibility) กระทรวงมหาดไทยที่ได้ออกกฎกระทรวง กำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพและคนชรา พ.ศ. 2548 ตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ที่กำหนดให้อาคารที่ให้บริการแก่บุคคลทั่วไปต้องจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพ และคนชรา ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารที่มีมาตรฐานตามที่กำหนดในกฎกระทรวงและบังคับใช้รวมไปถึงสถานที่ทำการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ต่อมา ได้มีพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 ซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจนในมาตรา 20 ที่กำหนดให้คนพิการมีสิทธิเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้จากสิ่งอำนวยความสะดวกอันเป็นสาธารณะตลอดจนสวัสดิการและความช่วยเหลืออื่นจากรัฐ รวมไปถึงมติของคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2552 ให้หน่วยราชการดำเนินการสำรวจและจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการเข้าถึงได้และต่อเนื่องมาสู่มติของคณะรัฐมนตรีอีกครั้งเมื่อ วันที่ 20 พฤศจิกายน 2555 ที่มีมติเห็นชอบให้มีการสนับสนุนมาตรการผลักดันและจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ โดยได้กำหนดให้อาคารสาธารณะต้องมีสิ่งอำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน 5 ประเภท ประกอบด้วย ทางลาด ที่จอดรถ ห้องน้ำ ป้ายสัญลักษณ์ และบริการข้อมูล จนในปี 2556 รัฐบาลจึงได้มีการทำบันทึกความร่วมมือหรือ MOU กับหน่วยราชการ 21 หน่วยงาน ในวันที่ 14 พฤษภาคม 2556 ประกอบกับ มาตรา 37 ของ พรบ.ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2556 บัญญัติให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคม และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ออกกฎกระทรวงเพื่อกำหนดลักษณะหรือจัดให้มีอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคาร สถานที่ ให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ จึงเป็นผลให้มีการออก

กฎกระทรวง กำหนดลักษณะหรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกหรือบริการในอาคาร สถานที่ หรือ บริการสาธารณะอื่น พ.ศ. 2555 ทำให้อาคารที่ให้บริการสาธารณะต้องมีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับ คนพิการหรือทุพพลภาพตามที่ได้กำหนดไว้ (พรวิฑู วิศวกรรม, 2557)

การนำนโยบายอารยสถาปัตย์เข้าสู่วาระนโยบายที่จะก่อให้เกิดการกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่น เป็นเรื่อง ที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายได้ ให้อำนาจไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับ ที่ 7 พ.ศ.2562 ได้ระบุว่าการบริหารส่วนตำบลสามารถกำหนดนโยบายที่ไม่ขัดต่อกฎหมายและเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชน (ศุภชัย ยาวะประภาส และ ปียากร หวังมหาพร, 2555) ทั้งยังเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้พิการ โดยตามข้อมูลคนพิการในพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล โป่งผามีจำนวนคนพิการตามข้อมูลผู้มีสิทธิในการรับเบี้ยยังชีพคนพิการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา จำนวน 208 คน (ร้อยละ 2.4 ของประชากรที่มีสัญชาติไทยทั้งหมดในตำบลโป่งผา) (องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา, 2562) โดยมีประเภทของความพิการทางด้านการเคลื่อนไหว จำนวน 107 คน (ร้อยละ 51 ของจำนวนคนพิการทั้งหมดใน ตำบลโป่งผา) เมื่อเปรียบเทียบกับคนพิการในประเทศไทยที่มีประเภทความพิการทางด้านการเคลื่อนไหว ร้อยละ 49.65 จึงทำให้เห็นถึงความจำเป็นในการนำนโยบายอารยสถาปัตย์ หรือการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคน พิการมาใช้ในพื้นที่ โดยเฉพาะที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผาในปัจจุบัน เป็นอาคารที่ให้บริการสาธารณะ สำหรับคนทุกช่วงวัย ที่มีการก่อสร้างตั้งแต่ปี 2548 แต่จนถึงปัจจุบันยังไม่ได้มีการปรับปรุงหรือก่อสร้างอาคาร เพิ่มเติมให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับทุกคนที่สามารถเข้าถึงได้ตามหลักการของ Universal design โดยหลาย ภาคส่วนได้มีความพยายามในการขับเคลื่อนการจัดทำสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคาร สถานที่ราชการ โรงพยาบาล และสถานที่สาธารณะต่าง ๆ สำหรับผู้สูงอายุ คนพิการ สตรีมีครรภ์หรือผู้ที่อ่อนแอทางร่างกายให้สามารถเข้าถึง บริการและใช้ประโยชน์ได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยได้มีการสำรวจจากสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต แห่งชาติ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นผู้รวบรวมรายงานผลและดำเนินการให้เกิดสิ่ง อำนวยความสะดวกของหน่วยงานราชการที่กำหนดให้มีการรายงานผลทุก ๆ 6 เดือน (กรมส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการ, 2556) และมีชุดอารยสถาปัตย์ได้เข้ามาให้คำแนะนำในการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกที่ เหมาะสม รวมไปถึงการสนับสนุนด้านงบประมาณจากกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการที่ได้มีการแจ้ง ประชาสัมพันธ์ให้กับสถานที่ที่ยังไม่ได้มีการดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับคนพิการ

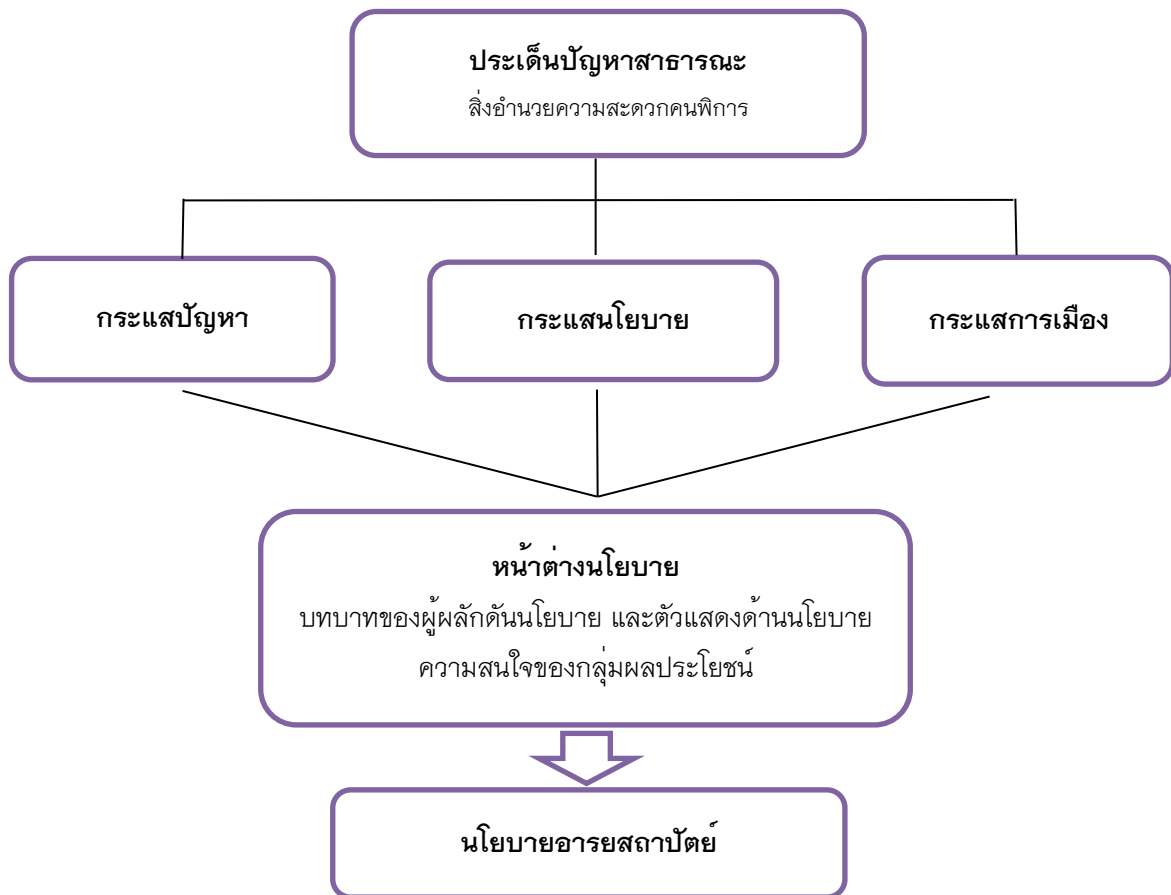
จากเหตุผลข้างต้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับ ท้องถิ่นโดยองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา เพื่อศึกษาถึงการกำหนดวาระนโยบายและการนำนโยบายอารยสถาปัตย์ เข้าสู่วาระนโยบาย เนื่องจากเป็นโครงการที่มีผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและอยู่ในอำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเมื่อพิจารณาถึงการผลักดันให้เกิดเป็นนโยบายระดับท้องถิ่นจากรัฐบาลส่วนกลาง อย่างจริงจังจึงเห็นได้ว่าการศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นยังมีปัจจัยและความสัมพันธ์ที่ แตกต่างจากรัฐบาลส่วนกลาง และยังไม่มีการศึกษาอย่างมากนัก เพื่อให้สามารถวิเคราะห์ปัจจัยและเข้าใจความ เป็นมาของประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น และนำมาอธิบายการเข้าสู่วาระนโยบายอื่น ๆ ในระดับท้องถิ่นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา
2. เพื่อศึกษาวิเคราะห์บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการวิจัยนี้ได้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีกระแสของคิงดอม (Bastian Widyatama, 2018) ในการศึกษากระบวนการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของพื้นที่โป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย โดยสามารถอธิบายได้ว่าการที่ประเด็นปัญหาใดจะมีความสำคัญมากพอที่จะสามารถเข้าสู่วาระนโยบายได้นั้น ประกอบด้วยสามกระแสด้วยกัน คือ กระแสปัญหา กระแสการเมือง และกระแสนโยบาย เมื่อกระแสปัญหาเป็นกระแสที่ทำให้ประเด็นปัญหาที่ทำให้ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจรู้สึกว่าเป็นประเด็นที่มีความสำคัญและต้องได้รับการแก้ไข กระแสการเมืองที่ประกอบด้วยองค์ประกอบหลักสามประการ คือ อารมณ์ทั่วไปของประชาชน อิทธิพลของกลุ่มผลประโยชน์และการขับเคลื่อนทางการเมือง ซึ่งกิจกรรมทางการเมือง เช่น การรวมกลุ่มเพื่อต่อรองผลประโยชน์รวมถึงการเลือกตั้งมีผลอย่างมากในกระแสนี้ ขณะที่กระแสนโยบายเป็นกระแสทำให้เกิดการก่อตัวของทางเลือกหรือการแก้ไขปัญหาโดยผู้เชี่ยวชาญ และเมื่อทั้งสามกระแสมาบรรจบกันจะทำให้หน้าตางนโยบาย หรือหน้าตางแห่งโอกาสเปิดออก จนทำให้ประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระการตัดสินใจและเกิดเป็นนโยบายต่อไป



กรอบแนวคิด: ตัวแบบทฤษฎีกระแสของคิงดอม (ปรับปรุงจาก Bastian Widyatama, 2018)

วิธีวิทยาการวิจัย

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ได้แก่ ผู้มีบทบาทและมีส่วนเกี่ยวข้องกับการผลักดันให้เกิดนโยบายในพื้นที่ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย จำนวน 6 ราย ที่เป็นตัวแทนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3 กลุ่ม ๆ ละ 2 คน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง โดยมีเกณฑ์ในการเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญในแต่ละกลุ่มดังต่อไปนี้

1. กลุ่มผู้มีอำนาจในการตัดสินใจนโยบาย คือ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลโป่งผา และประธานสภาสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา

2. กลุ่มผู้มีบทบาทในการผลักดันด้านการเมือง คือ ตัวแทนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน คัดเลือกจากตัวแทน ส.อบต. ของหมู่บ้านที่มีคนพิการจำนวนมาก และเป็นผู้ที่สามารถให้ข้อมูลทางวิชาการได้

3. กลุ่มผลประโยชน์หรือผู้ที่ได้รับปัญหา คือ ประธานและรองประธานคนพิการในตำบลโป่งผา เป็นตัวแทนคนพิการในพื้นที่ ที่มีความเข้าใจปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการและเข้าใจถึงกระบวนการต่าง ๆ ของทางราชการ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกที่เป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง กับผู้มีบทบาทเกี่ยวกับกระบวนการเข้าสู่วาระนโยบายของพื้นที่ตำบลโป่งผา คือ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลโป่งผา ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 2 ท่าน ประธานผู้พิการตำบลโป่งผาและสมาชิกผู้พิการตำบลโป่งผา ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบการสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ และตอนที่ 2 เป็นคำถามเพื่อหาปัจจัยและบทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ชุดคำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลทั้งสามกลุ่มเพื่อตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ด้วยการวิจัยเชิงเนื้อหาจากเอกสารประกอบกับข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการศึกษา

การศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ระดับท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงรายได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยนำเอาผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์โดยใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีกระแสนของคิงดอน เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นในพื้นที่ ตำบลโป่งผา ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา

ปัจจัยหลักในการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นที่สอดคล้องกันว่าประเด็นปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการที่ยังไม่มีการตระหนักถึงเท่าที่ควร การให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นสิ่งก่อสร้างสาธารณะมากกว่าการคำนึงถึงการสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการซึ่งถือว่าเป็นปัญหาของกลุ่มคนจำนวนน้อยในสังคม เป็นเรื่องที่ยังไม่ได้รับความสนใจจากประชาชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมากนัก โดยจะสามารถระบุถึงปัจจัยต่าง ๆ ในแต่ละกระแสตามแนวคิดพหุกระแสของคิงคองนี้ได้ ดังต่อไปนี้

1. กระแสปัญหา

ตามทัศนคติของคิงคองเห็นว่า กระแสปัญหา คือ กระแสที่เกิดจากการตระหนักถึงประเด็นปัญหาโดยประชาชนในสังคมที่ทำให้รัฐบาลรู้สึกว่าจะต้องมีการกระทำบางอย่างเพื่อแก้ไขปัญหานั้น จากการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญจะพบว่า ประเด็นปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการนั้นนอกจากกลุ่มคนพิการซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงแล้ว พบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและมีบทบาทในด้านอื่น ๆ ไม่ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับเรื่องนี้มากนัก รวมถึงคำว่า “อารยสถาปัตย์” ก็ยังเป็นคำที่ไม่คุ้นเคยของบุคคลทั่วไปในพื้นที่โป่งผา

หลังจากที่ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบถึงความหมายของอารยสถาปัตย์ จึงได้เห็นความแท้ที่จริงแล้วหลักการออกแบบเพื่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกที่ไม่จำกัดเพียงแค่คนพิการแต่ยังรวมไปถึงทุกคนในสังคมที่จะสามารถใช้สิ่งต่างๆที่ออกแบบตามหลักอารยสถาปัตย์นี้ เพื่อที่จะเข้าถึงการบริการสาธารณะได้ง่ายมากขึ้น ก็พบว่า เป็นสิ่งที่ดีกับส่วนรวมและควรมีการสนับสนุนให้เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลโป่งผาดังจะแสดงถึงองค์ประกอบย่อยของกระแสปัญหาได้ดังตารางที่ 1

ตัวบ่งชี้	เหตุการณ์สำคัญ	ศักยภาพ	ข้อมูลป้อนกลับ
คนพิการมีการดำเนินการเรียกร้องให้เกิดการปรับปรุงสถานที่ราชการตามหลักอารยสถาปัตย์	มีการติดต่อขอพบเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อชี้แจงและแนะนำการปรับปรุงอาคารตามหลักอารยสถาปัตย์	องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา ได้รับเรื่องและให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามที่กลุ่มคนพิการแนะนำ โดยการประสานงานของบประมาณกับกองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ในองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา มีปัญหาทางด้านบุคลากรด้านช่าง ที่ไม่มีศักยภาพทำให้ประเด็นปัญหาไม่ได้รับการส่งต่อและแก้ไข

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลขององค์ประกอบย่อยที่พบในกระแสปัญหาของพื้นที่ตำบลโป่งผา

2. กระแสการเมือง

ทางด้านกระแสการเมือง ที่เป็นแรงขับเคลื่อนในระบบราชการหรือการเมือง รวมถึงสภาพอารมณ์ทางการเมืองของประชาชนตำบลโป่งผา จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและการศึกษาข้อมูลเอกสารพบว่า ในพื้นที่ตำบลโป่งผามีหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบบริการสาธารณะในพื้นที่ตำบลโป่งผา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผานั้นยังไม่ได้มีการให้ความสำคัญกับการสนับสนุนประเด็นปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการในพื้นที่ ประกอบกับลักษณะของการเมืองท้องถิ่นในตำบลโป่งผาที่ยังไม่มีการเคลื่อนไหวมากนักเนื่องจากคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ใช้อำนาจ ม.44 สั่งแขวนผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา ตั้งแต่ ปีพ.ศ. 2558 และจนถึงช่วงเวลาที่ทำกรวิจัยยังไม่มีการกำหนดการเลือกตั้งท้องถิ่น ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นตำแหน่งของผู้มีบทบาทและมีอำนาจตัดสินใจสูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา

เป็นข้าราชการประจำ คือ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา รวมไปถึงสมาชิกสภาท้องถิ่นที่ตามจำนวนที่สามารถมีได้คือ 24 คน และในช่วงที่ทำการวิจัยเหลือเพียง 13 คน ด้วยจำนวนของผู้ที่มีบทบาททางการเมืองที่ลดลงในปัจจุบันจึงทำให้สถานการณ์การเมืองไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากขาดคณะผู้บริหารท้องถิ่นที่เป็นผู้มีบทบาทหลักในการเข้าถึงปัญหาของประชาชน เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินการนโยบายต่างๆ ที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชนตำบลโป่งผาได้ดีกว่าผู้ที่อยู่ในตำแหน่งในปัจจุบันซึ่งเป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ตามกฎหมายที่แตกต่างจากข้าราชการการเมืองท้องถิ่นโดยตรง เมื่อวิเคราะห์ตามองค์ประกอบย่อยของกระแสการเมือง จะสามารถอธิบายได้ดังที่แสดงในตารางที่ 2

อุดมการณ์ของพรรคการเมือง	อารมณ์ทางการเมืองระดับท้องถิ่น	สมดุลงของผลประโยชน์
1. ผู้มีบทบาทหรือมีอำนาจทางการเมือง เห็นว่าเป็นหน้าที่ของท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะ 2. การส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นเป็นสิ่งที่ต้องให้การสนับสนุน	1. ประชาชนในพื้นที่ยังเห็นว่าใกล้ตัว มีส่วนน้อยที่ประสบปัญหาด้วยตนเองถึงจะเห็นความสำคัญ 2. ประชาชนในพื้นที่สนใจโครงการที่เป็นโครงสร้างพื้น เช่น ถนน อาคารที่กระทบถึงความเป็นอยู่ของส่วนรวมก่อนการปรับปรุงสิ่งก่อสร้างเพื่อคนส่วนน้อย	1. นโยบายที่เกี่ยวกับการปรับปรุงสิ่งก่อสร้างในพื้นที่ตำบลโป่งผา จะต้องมาจากประชาคมหมู่บ้านเป็นหลัก จึงให้ความสนใจโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญมาก่อน 2. กลุ่มผลักดันหรือกลุ่มคนพิการเน้นให้มีการผลักดันมายังพื้นที่ผ่านหน่วยงานส่วนกลางโดยใช้ระเบียบข้อกฎหมาย หนังสือสั่งการ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติ

ตารางที่ 2 แสดงข้อมูลขององค์ประกอบย่อยที่พบในกระแสการเมืองของพื้นที่ตำบลโป่งผา

3. กระแสนโยบาย

ในด้านของกระแสนโยบาย ที่เป็นผลที่เกิดขึ้นผลจากตัวแสดงที่เป็นรัฐบาล นักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญที่ได้วิเคราะห์ปัญหาและหาทางแก้ไข เนื่องจากกระแสนี้สามารถให้ทางเลือกในการแก้ไขปัญหาของรัฐบาลเพื่อที่จะจัดการกับปัญหาได้ จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่าในระดับท้องถิ่นพื้นที่ตำบลโป่งผามีองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผาเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะในพื้นที่ โดยนโยบายจะเกิดขึ้นได้ต้องได้รับการสนับสนุนโดยความร่วมมือจากผู้ผลักดันหลายฝ่าย การให้ข้อมูลและทางเลือกในการแก้ไขปัญหาในกระแสนี้พบว่า มีปัจจัยที่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีความเชี่ยวชาญเป็นผู้เสนอทางเลือกเพื่อให้การแก้ไขปัญหาเป็นไปได้อย่างถูกต้อง โดยเฉพาะการปรับปรุงอาคารให้เป็นไปตามหลักอารยสถาปัตย์ที่เป็นลักษณะของงานก่อสร้าง ก่อร่างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผาจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำให้นโยบายสามารถดำเนินการได้ แต่ได้พบว่าประเด็นปัญหาที่ไม่สามารถดำเนินการแก้ไขได้ เนื่องจากศักยภาพและความสามารถของกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผาที่เป็นปัญหาสำคัญในการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ของตำบล โป่งผา ทำให้มีอุปสรรคและการดำเนินการเป็นไปได้อย่างยาก

ค่านิยมที่ได้รับได้	ความเป็นไปได้ทางเทคนิค	ความเพียงพอของทรัพยากร	การทำงานร่วมกันแบบเครือข่าย	ชุมชนนโยบาย
การออกแบบตามหลักอารยสถาปัตย์ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกให้ทุกคนเข้าถึงการบริการสาธารณะของท้องถิ่นได้	ยังไม่มีความแน่นอนต้องให้ประชาชนรับทราบและมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาผ่านเวทีประชาคมเพื่อให้เข้าสู่วาระนโยบายได้	องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา มีความเพียงพอของทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณและบุคลากรในการประสานงาน แต่มีอุปสรรคสำคัญคือกองช่างที่ทำให้การออกแบบหรือปรับปรุงสิ่งก่อสร้างมีอุปสรรคในการดำเนินการ	หน่วยงานในพื้นที่มีการทำงานร่วมกันและประสานความร่วมมือด้วยการขอรับการสนับสนุนในด้านต่างๆที่เหมาะสมกับหน่วยงานที่ให้การสนับสนุนในด้านอื่นๆ ยกตัวอย่างเช่น หน่วยงานส่วนกลางที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกองทุนคนพิการ	ชุมชนนโยบายที่ยังอยู่ในกลุ่มเล็กๆ ทำให้กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ไม่รับทราบถึงปัญหาและช่วยกันแก้ไขปัญหา

ตารางที่ 3 แสดงข้อมูลขององค์ประกอบย่อยที่พบในกระแสนโยบายของพื้นที่ตำบลโป่งผา

4. หน้าต่างนโยบายและผู้ผลักดันนโยบาย

หน้าต่างนโยบาย คือโอกาสที่ปัญหาที่ถูกเลือกหรือถูกตัดสินว่าเป็นเรื่องที่สำคัญและควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยที่หน้าต่างนโยบายนี้จะเปิดออกได้เมื่อทั้งสามกระแสที่ได้กล่าวไปข้างต้นรวมกันจึงจะมีอิทธิพลให้หน้าต่างนโยบายเปิดออก การที่ปัญหาได้รับความสนใจจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประชาชนโดยส่วนรวมตระหนักถึงปัญหานี้ว่าควรมีการแก้ไขและเห็นว่านโยบายนี้เป็นประโยชน์กับทุกคนไม่เพียงเฉพาะกลุ่มคนพิการเท่านั้น เมื่อตระหนักและข้อโต้แย้งได้ถูกนำมาพิจารณาผ่านประชาคมของหมู่บ้าน ซึ่งการที่ปัญหาได้ถูกหยิบยกขึ้นมาและผู้คนได้ตระหนักถึงว่าเป็นสิ่งสำคัญ เเงที่ประชาคมจะช่วยผลักดันและดึงเอาข้อมูลต่าง ๆ เพื่อพิจารณาก่อนที่ปัญหาจะสามารถเข้าสู่วาระนโยบายในระดับท้องถิ่นได้ต่อไป

ในส่วนของผู้ผลักดันที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระแสที่สามารถแบ่งเป็นผู้ผลักดันที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ นั้น พบว่าผู้ผลักดันที่มองเห็นได้คือผู้นำชุมชนและผู้ที่มีบทบาททางการเมืองที่ให้ความสำคัญและต้องการที่จะแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดผลดีกับประชาชนในพื้นที่ ในขณะที่ผู้ผลักดันที่มองเห็นไม่ได้นั้นพบว่าเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สามารถเลือกที่จะนำประเด็นปัญหาเสนอหรือผลักดันให้อยู่ในความสนใจของผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจได้ แต่ทั้งนี้แล้วการที่จะสามารถทำให้ประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระนโยบายในระดับท้องถิ่นของพื้นที่ได้ ปัจจัยสำคัญคือต้องได้รับการสนับสนุนจากประชาชนผ่านการประชาคม จึงจะทำให้นโยบายเข้าสู่วาระการตัดสินใจได้

บทบาทของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา

ผู้เกี่ยวข้องในการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ในระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา จะพบว่ามีบทบาทในกระบวนการผลักดันให้ประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระนโยบายของตำบลโป่งผาตามแนวคิดพหุกระแสได้ดังต่อไปนี้

กระแสปัญหา ผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่มผู้พิการที่ได้รับปัญหาโดยตรง มีความต้องการแก้ไขปัญหาล้างอำนวยความสะดวกคนพิการด้วยการผลักดันให้ปัญหาเข้ามาอยู่ในความสนใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจในระดับท้องถิ่น ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่า บทบาทของกลุ่มผู้พิการในกระแสปัญหา ได้ผลักดันปัญหาด้วยการขอความร่วมมือจาก

หน่วยงานส่วนกลาง โดยมีการทำงานและประสานเป็นเครือข่ายกับองค์กรต่าง ๆ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดเชียงราย ศูนย์บริการคนพิการจังหวัดเชียงราย ชมรมคนพิการอำเภอแม่สาย และชุดอารยสถาปัตย์ ในการกระตุ้นให้องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผาได้ดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการและอารยสถาปัตย์ ผ่านระเบียบข้อสั่งการที่เกี่ยวข้องจากส่วนกลางเพื่อให้ประเด็นปัญหานี้เข้ามาอยู่ในความสนใจและเข้าสู่วาระนโยบายระดับท้องถิ่นได้

กระแสการเมือง ผู้เกี่ยวข้องคือกลุ่มผู้นำชุมชนและผู้มีบทบาทในชุมชน ไม่จำกัดเพียงแค่นักการเมืองท้องถิ่น แต่พบว่าผู้ใหญ่บ้านและผู้นำกลุ่มต่าง ๆ ในพื้นที่มีบทบาทในการผลักดันให้ประชาชนในพื้นที่ทราบถึงปัญหาและให้ความร่วมมือในการรับผิดชอบต่อประเด็นปัญหาของผู้พิการร่วมกัน อีกทั้งยังพบอีกว่าการผลักดันให้เกิดการตื่นตัวของประชาชนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลโป่งผา ผู้นำชุมชนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งเพราะในแต่ละชุมชนประชาชนรับทราบและมีส่วนร่วมเกี่ยวกับปัญหาในระดับที่แตกต่างกันอีกด้วย จึงเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ผู้เกี่ยวข้องที่มีบทบาทสำคัญในกระแสการเมืองมีความสำคัญในการช่วยผลักดันให้ประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระนโยบายระดับท้องถิ่นได้

กระแสนโยบาย ผู้เกี่ยวข้องในกระแสนี้พบว่าเป็นผู้ผลักดันที่มีอำนาจตัดสินใจในการตัดสินใจให้นโยบายเข้าสู่วาระนโยบาย ในตำบลโป่งผาพบว่าผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการผลักดันในกระแสนี้มีความสำคัญมากที่สุด เพราะสามารถนำประเด็นปัญหาให้เข้ามาอยู่ในความสนใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจได้ง่าย โดยเฉพาะนโยบายอารยสถาปัตย์ที่จุดเริ่มต้นคือการปรับปรุงและสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการ ซึ่งนโยบายในระดับท้องถิ่นของไทยยังยึดโยงอยู่กับระเบียบข้อกฎหมายและข้อสั่งการของส่วนกลางอยู่มาก การผลักดันโดยผู้มีบทบาททางนโยบายโดยเฉพาะผู้ผลักดันที่มองเห็นไม่ได้ เช่น ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่จะหยิบยกเอาประเด็นปัญหาเสนอให้อยู่ในความสนใจของผู้มีอำนาจตัดสินใจ ประกอบกับระเบียบและข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่องค์กรภาครัฐต้องดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะกับประชาชนในพื้นที่เป็นสำคัญอีกด้วย

ในแนวคิดพหุกระแสของคิงคอง ทุกกระแสมีความสำคัญ มีการเคลื่อนไหวตลอดเวลาและเป็นอิสระจากกัน เมื่อแต่ละกระแสมาบรรจบกันและเปิดหน้าต่างนโยบายขึ้น โดยมีผู้ผลักดันทั้งที่มองเห็นได้และมองเห็นไม่ได้ รวมถึงกลุ่มผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องช่วยกันผลักดัน ประเด็นปัญหาจึงจะสามารถเข้าสู่วาระนโยบายและเกิดเป็นนโยบายได้ ดังนั้นการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ระดับท้องถิ่นของตำบลโป่งผา มีกระบวนการที่มีการเคลื่อนไหวของแต่ละกระแสอยู่ตลอดเวลา รอเพียงให้มีผู้ผลักดันที่เหมาะสมก็จะสามารถเปิดหน้าต่างนโยบายและทำให้เกิดเป็นวาระนโยบายได้ในอนาคต

สรุปผลและอภิปรายผล

ในขณะที่ประเด็นปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการที่เป็นวาระนโยบายระดับชาติได้ถูกกำหนดมาจากส่วนกลางโดยการกำหนดระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ผ่านกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ที่เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการและติดตามการดำเนินการเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกในองค์กรต่าง ๆ และหน่วยงานรัฐ ซึ่งประเด็นปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการให้ความสำคัญกับคนพิการให้ได้รับความเท่าเทียมและไม่ถูกเลือกปฏิบัติ และเป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานที่จะพัฒนาไปสู่นโยบายอารยสถาปัตย์ ที่จะทำให้เกิดความเท่าเทียมของทุกคนอย่างแท้จริงโดยไม่ได้แบ่งแยกว่าเป็นเพียงของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ควรมีการบริหารที่เป็นอิสระจากหน่วยงานส่วนกลาง จึงทำให้พบว่าในบางครั้งก็เกิดการเลือกปฏิบัติในนโยบายต่าง ๆ ที่หน่วยงานท้องถิ่นไม่มีความพร้อมในการดำเนินการ ตามบริบทของท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน การให้ความสำคัญกับนโยบายต่าง ๆ จึงแตกต่างกันด้วย กระบวนการในการนำประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระนโยบายระดับท้องถิ่นจึงมีปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ไป เมื่อมองถึงปัญหาในเรื่องสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการในเขตพื้นที่ตำบลโป่งผาที่พบว่า ควรมีการให้ความสำคัญ เนื่องจากจำนวนของผู้พิการที่มีจำนวนสัดส่วนต่อประชากรถึงร้อยละ 2.4 ที่ใกล้เคียงกับสัดส่วนร้อยละคนพิการของ ประเทศไทย ทั้งยังมีสัดส่วนของคนพิการที่มีประเภทความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกายมากถึงร้อยละ 51 แต่ในอาคารที่ให้บริการสาธารณะของพื้นที่ตำบลโป่งผาก็ยังไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงซึ่งทำให้เห็นได้ว่า ในการดำเนินการให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการยังไม่มีความสำคัญมากนักในพื้นที่

จากการศึกษาจึงพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ ที่มีจุดเริ่มต้นจากการให้ความสำคัญกับประเด็นปัญหาเกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการที่ยังไม่เกิดขึ้น โดยกระบวนการของการเข้าสู่ วาระนโยบายระดับท้องถิ่นพบว่าปัญหาจะถูกให้ความสำคัญเมื่อประชาชนทั่วไปในพื้นที่ตระหนักถึงความจำเป็นที่ ประเด็นปัญหาควรได้รับการแก้ไข โดยที่ในพื้นที่ตำบลโป่งผา การประชาคมหรือเวทีหมู่บ้านเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพล ทำให้ประเด็นปัญหาได้รับความสนใจ แต่ในปัจจุบันยังพบว่าประชาคมจะให้ความสำคัญกับโครงสร้างพื้นฐานที่กระทบ ต่อผู้คนจำนวนมากมีความสำคัญเป็นอันดับแรกก่อนการพิจารณาให้ความสำคัญกับประเด็นที่ประชาชนเห็นว่าเป็น ปัญหาของคนส่วนน้อย

ในกระแสปัญหาของสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการ ประเด็นปัญหาได้ถูกหยิบยกขึ้นมาโดยการเรียกร้อง ของกลุ่มคนพิการในการเข้ามาติดต่อหน่วยงานราชการหลักที่ให้บริการสาธารณะในพื้นที่ ในที่นี้ก็คือองค์การบริหาร ส่วนตำบลโป่งผา ซึ่งกลุ่มผู้พิการได้มองว่าเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการดำเนินการแต่ด้วยอุปสรรคภายในองค์กร ด้านบุคลากรจึงทำให้ปัญหาไม่ได้รับการสานต่อและแก้ไข

ในส่วนของการแสวงหาเสียง ผู้มีอำนาจทางการเมืองในตำบลโป่งผายังไม่มีการเคลื่อนไหวมากนัก ด้วยปัจจัย ภายนอกที่คณะผู้บริหารซึ่งเป็นนักการเมืองท้องถิ่นถูกปลด และยังไม่มีการเลือกตั้งใหม่ให้ได้คณะผู้บริหารแทน ตำแหน่งที่ว่างลง สถานการณ์ทางการเมืองของพื้นที่ตำบลโป่งผาจึงอยู่ในอำนาจของข้าราชการประจำที่ยึดเอา ระเบียบทางราชการเป็นหลัก ซึ่งหากมองถึงการให้การสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดสิ่งอำนวยความสะดวกคนพิการ เป็นส่วนหนึ่งของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชนในพื้นที่ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่แล้ว แต่ปัจจัยการสนับสนุนไม่ได้มากจากการสั่งการของผู้ปฏิบัติหน้าที่นายกฯ แต่มองว่าต้องมีการผลักดันที่เกิดจากความ ต้องการของชาวบ้านผ่านเวทีประชาคม โดยที่นักการเมืองท้องถิ่นและผู้นำชุมชนทำให้ประชาชนทั่วไปมองเห็นว่าเป็น สิ่งที่มีประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมากกว่าประโยชน์เฉพาะกลุ่มที่เป็นส่วนน้อย จึงจะทำให้ประเด็นปัญหาถูกนำมาสู่ วาระการตัดสินใจให้เกิดเป็นนโยบายต่อไปได้

ในขณะที่กระแสนโยบายที่ส่งผลต่อการหาทางเลือกและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นยังไม่มีความชัดเจน ในขณะที่ หลักการอารยสถาปัตย์เป็นสิ่งที่อำนวยความสะดวกให้กับทุกคนอย่างเท่าเทียม มีการทำงานร่วมกันเป็นเครือข่าย ในการแก้ไขปัญหาแต่ยังมีความร่วมมือกันเฉพาะในกลุ่มเล็ก ๆ และพบว่าปัจจัยภายในทางด้านทรัพยากรบุคคลที่เป็น อุปสรรคสำคัญในการผลักดันให้ปัญหาไม่สามารถเข้าสู่วาระการตัดสินใจได้ เมื่อกระแสปัญหา กระแสการเมืองมา บรรจบกันแล้ว แต่กระแสนโยบายที่มีอุปสรรคที่สำคัญ ผู้ผลักดันนโยบายจึงมีบทบาทสำคัญในการทำให้หน้าต่างเปิด ออกและทำให้ประเด็นปัญหาเข้าสู่วาระนโยบายได้ต่อไป

จึงทำให้พบว่าปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประเด็นปัญหาสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะพัฒนาให้เข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ ทั้งปัจจัยด้านปัญหา และการเมืองมีการเคลื่อนไหวและพร้อมเปิดหน้าต่างแห่งโอกาสในการผลักดันปัญหาให้เข้าสู่วาระนโยบาย แต่ปัจจัยสำคัญที่ยังมีอุปสรรคคือด้านนโยบาย เมื่อผู้ผลักดันช่วยหาหนทางแก้ไขในข้อจำกัดของนโยบายได้และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้น รวมไปถึงเสนอทางเลือกที่เหมาะสมจะเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้นโยบายเปิดออก และที่จะทำให้เกิดเป็นวาระนโยบายอารยสถาปัตย์ได้ต่อไปในอนาคต

ในงานวิจัยการเข้าสู่วาระนโยบายอารยสถาปัตย์ระดับท้องถิ่นในพื้นที่ตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย เป็นการศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบายระดับท้องถิ่นที่ยังไม่ได้มีการศึกษามากนัก ผลที่ได้จากการศึกษาในงานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Xinsheng Liu, Eric Lindquist, Arnold Vedlitz และ Kenneth Vincent (2010) ในการศึกษาเรื่อง ทำความเข้าใจกับการสร้างนโยบายระดับท้องถิ่น : มุมมองของผู้มีอำนาจทางนโยบายของการเข้าสู่วาระนโยบายระดับท้องถิ่นและการเลือกชุดแก้ไขปัญหานโยบาย (Understanding Local Policy Making : Policy Elites' Perception of Local Agenda Setting and Alternative Policy Selection) ที่ได้ทำการศึกษากระบวนการการเข้าสู่วาระนโยบายในระดับท้องถิ่น ที่พบว่า กลุ่มตัวแสดงที่เป็นข้าราชการและกลุ่มผู้มีผลประโยชน์มีอิทธิพลกับการก่อร่างวาระนโยบายระดับท้องถิ่นได้มากกว่ากลุ่มคนทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญ และตัวแสดงที่มาจากการเลือกตั้ง รวมไปถึงการพิจารณางบประมาณและผลตอบรับในทุกๆรูปแบบที่กระทบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญมากกว่าตัวชี้วัดปัญหา และทางเลือกนโยบายที่มีแนวโน้มไปในทิศทางเดียวกันกับนโยบายที่มีอยู่เดิมมักจะถูกเลือกมากกว่าชุดนโยบายที่มีลักษณะที่อาจมีข้อจำกัดในอนาคต โดยที่ลักษณะการเมืองขององค์กรบริหารส่วนตำบลโป่งผาที่ไม่ได้อยู่ในรูปแบบปกติ จึงทำให้การศึกษาที่ได้มีแนวโน้มของกระแสนโยบายที่มีผู้ผลักดันที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านข้อมูลและระเบียบข้อกฎหมายที่เป็นข้าราชการมีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายของท้องถิ่น ในขณะที่การศึกษาโดยใช้แนวคิดพุทธรุคส์ในงานวิจัยของ Bastian Widyatama (2018) ในเรื่องการประยุกต์ใช้ตัวแบบพุทธรุคส์ของคิงดอนในการออกกฎหมายที่ 13 ใน 2012 เกี่ยวกับสิทธิพิเศษของเขตปกครองพิเศษ ยอกยาคาร์ตา (Applying Kingdon's Multiple Streams Framework in the Establishment of Law No.13 of 2012 Concerning the privilege of Yogyakarta Special Region) งานวิจัยของ นพดล อุดมวิศวกุล (2005) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการเข้าสู่วาระและการกำหนดนโยบายสาธารณะ กรณีนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารในประเทศไทย งานวิจัยของธนศร์ โสรัตน์ (2010) ที่ศึกษาเรื่องการกำหนดนโยบายด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายในการศึกษากระบวนการก่อตัวของนโยบายโลจิสติกส์ในประเทศไทย งานวิจัยของ ประสงค์ชัย เศรษฐสุริวิชัย (2011) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการเข้าสู่วาระนโยบายระบบขนส่งทางรางในประเทศไทย กรณีศึกษาโครงการรถไฟความเร็วสูงโดยใช้ตัวแบบของคิงดอน ที่ศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบายในระดับประเทศ ที่พบว่าทั้งสามกระแสไม่ได้ขับเคลื่อนอย่างเป็นอิสระจากกัน และกระแสการเมืองมีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบายอย่างเห็นได้ชัด ในขณะที่ภูมิสังคมและกระแสโลกก็มีบทบาทต่อการผลักดันให้เกิดเป็นวาระนโยบายระดับประเทศได้อย่างชัดเจน แตกต่างจากในระดับท้องถิ่นในประเทศไทยที่นโยบายของรัฐบาลกลางยังมีอิทธิพลต่อการกำหนดนโยบายในระดับท้องถิ่น โดยผู้ผลักดันที่เป็นข้าราชการที่มีความเชี่ยวชาญเป็นตัวแสดงที่มีผลในการผลักดันให้เกิดเป็นนโยบายได้มากกว่าตัวแสดงอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเข้าสู่วาระนโยบาย รวมไปถึงบทบาทของผู้เกี่ยวข้องในการเข้าสู่วาระนโยบายในระดับท้องถิ่นของพื้นที่ตำบลโป่งผา สามารถนำไปศึกษาและปรับใช้ให้กับนโยบายอื่น ๆ ของตำบลโป่งผาได้ต่อไป

2. การวิจัยในครั้งนี้ยังมีข้อจำกัดในด้านลักษณะขององค์กรที่ไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ทางการเมืองปกติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ซึ่งในพื้นที่ตำบลโป่งผาในปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดขององค์กรไม่ใช่นักการเมืองท้องถิ่นแต่เป็นข้าราชการประจำที่ปฏิบัติหน้าที่ในการตัดสินใจแทนผู้บริหารที่มาจากนักการเมืองท้องถิ่นตามรูปแบบปกติ ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปจึงสมควรมีการศึกษาวิจัยภายหลังจากมีการเลือกตั้งท้องถิ่นอย่างเป็นทางการ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ ที่คอยให้คำแนะนำ ปรีกษา และชี้แนะการวิจัยให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่ตำบลโป่งผา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยแม่โจ้ และคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ที่ให้คำแนะนำและความรู้ จนสามารถประกอบขึ้นมาเป็นงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวงกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะ และบริการขนส่ง เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ.2556. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 130 (3 เมษายน 2556): 22-31.

กฎกระทรวงกำหนดลักษณะ หรือการจัดให้มีอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก หรือบริการในอาคารสถานที่ยานพาหนะ และบริการขนส่ง เพื่อให้คนพิการสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ พ.ศ.2555. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 130 (16 มกราคม 2556): 1-4.

กฎกระทรวงกำหนดสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารสำหรับผู้พิการหรือทุพพลภาพและคนชรา พ.ศ.2548. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 122 (2 กรกฎาคม 2548): 4-19.

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (4 เมษายน 2562). **สถานการณ์ด้านคนพิการ 31 ธันวาคม 2561**. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2562. จาก <http://dep.go.th/Content/View/4224/1>

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (12 กรกฎาคม 2562). **สถานการณ์ด้านคนพิการ 30 มิถุนายน 2562**. สืบค้นเมื่อ 9 ตุลาคม 2562. จาก <http://dep.go.th/Content/View/4507/1>

กรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ. (14 พฤษภาคม 2556). **บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนมาตรการผลักดันการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้คนพิการและทุกคนในสังคมเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้** พร้อมรับประชาคมอาเซียน. เมื่อ 10 ตุลาคม 2562. จาก <http://web1.dep.go.th/sites/default/files/files/services/MOU.pdf>

คณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ฉบับที่ 5 (พ.ศ.2560 – 2564)**. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2562. จาก <http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER/28/DRAWER042/GENERAL/DATA0000/00000138.PDF>

ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ และดารารัตน์ คำเป็ง. (2561). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบายการกระจายอำนาจ : ศึกษาเปรียบเทียบประเทศไทยกับสหราชอาณาจักร**. มหาวิทยาลัยพะเยา.

ธเนศร์ โสรัตน์. (2553). **การกำหนดนโยบายด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทย**. *Executive Journal*, ปีที่ (30,2), 145-153.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

พรวิฑู โคว์คชาภรณ์. (2557). อารยสถาปัตย์. **บทความวิชาการ**, ปีที่ (4,21), 145-153.

พระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.2550. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ 124 (27 กันยายน 2550): 8-24.

ประสงค์ชัย เศรษฐสุรวิชัย. (2557). **การเข้าสู่วาระนโยบายระบบขนส่งทางรางในประเทศไทย: กรณีศึกษาโครงการรถไฟความเร็วสูงโดยใช้ตัวแบบของคิงด้อม**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองและการจัดการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นพดล อุตมวิศกุล. (2548). **การเข้าสู่วาระและการกำหนดนโยบายสาธารณะ: ศึกษากรณีนโยบายมาตรฐานสินค้าเกษตรและอาหารในประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ดุขฎิบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศุภชัย ยาวะประภาษ และ ปิยากร หวังมหาพร. (2555). **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นไทย** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: จุฑทอง.

สรณฎฎัฑิร อนุมัตติราชกัจ. (2561). อารยสถาปัตย์ในสังคมไทย : ศึกษากกรณีผู้สูงอายุ. สืบค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2562. จ ก ก http://www.dsdw2016.dsdw.go.th/doc_pr/ndc_2560-2561/PDF/8556s/%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%A1.pdf

องค์การบริหารส่วนตำบลโป่งผา. (2562). **แผนพัฒนาท้องถิ่น** (พ.ศ.2561-2565). เชียงราย.

Bastian Widyatama. (2018). Applying Kingdon's Multiple Streams Framework in the Establishment of Law No. 13 of 2012 Concerning the Privilege of Yogyakarta Special Region. **Journal of Government and Civil Society**, Vol. 2, No.1, pp.1-18.

Xinsheng Liu, Eric Lindquist, Arnold Vedlitz and Kenneth Vincent. (2018). Understanding Local Policy Making: Policy Elites' Perceptions of Local Agenda Setting and Alternative Policy Selection. **Policy Studies Journal**, Vol. 38, No.1, pp.69-91.



การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง

Public Participatory Waste Management of Wat Namphuegchaoraioi Community, Sala Subdistrict, Kokha District, Lampang Province

ณัฐภัทร โปติดพันธ์^{1*} และ รักษิ ศรี เกียรติบุตร²

Natthaphat Photidphan^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาปัจจัยการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย 2. ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย 3. เสนอแนะแนวทางการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่อื่น ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mix Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตพื้นที่ เทศบาลตำบลกะคา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง จำนวน 5,030 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยหลักการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง จำนวน 4 คน ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลกะคา รองปลัดเทศบาลตำบลกะคา เจ้าอาวาสวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย และประธานกลุ่มกิจกรรมการจัดการขยะ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามปลายปิดและปลายเปิด แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปางมีปัจจัยของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย 1. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการขยะในระดับมากที่สุด (84.48%) 2. ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ มีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอยู่ในระดับมาก โดยแยกเป็นรายข้อดังนี้ 2.1 มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.2) 2.2 มีส่วนร่วมในการวางแผน (ค่าเฉลี่ย 3.90) 2.3 มีส่วนร่วมในการติดตามแผน (ค่าเฉลี่ย 3.91) 2.4 มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.56) 2.5 มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 3.28) ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของชุมชน ได้แก่ การคัดแยกขยะทำได้ไม่ดีพอ ต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะมากขึ้น และต้องการให้ประชาชนช่วยกันคัดแยกขยะก่อนทิ้ง เริ่มตั้งแต่ที่บ้านตัวเองก่อน เพื่อเป็นการลดปริมาณขยะต้นทาง และเป็นวิธีการลดปริมาณขยะที่ได้ผลดีที่สุด สำหรับแนวทางในการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัด

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : w.pachanon@gmail.com



ล้าปาง คือ การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชน และเกิดความตระหนักร่วมว่าขยะเป็นปัญหา สาธารณะ ทำให้เกิดเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง และสร้างการมีส่วนร่วมผ่านจิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชน โดยให้คนใน ชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยสมัครใจในทุกกิจกรรมทุกขั้นตอน

คำสำคัญ: การมีส่วนร่วมของประชาชน กระบวนการจัดการขยะ การเรียนรู้ร่วมกัน

Abstract

The study of waste management by public participation at Wat Nam Phung Chao Rai Oi community, Tambon Sala, Amphoe Ko Kha, Lampang province had three objectives, namely: 1. to study the factors in trash management by community participation at Wat Nam Phung Chao Rai Oi community, 2. to study the problems and obstacles in disposing of waste at Wat Nam Phung Chao Rai Oi community, 3. to present guidelines for trash management with community involvement which could be applied in other communities. The study was a mixed methods research using quantitative and qualitative research methods. Research consisting of quantitative and qualitative research with a population of 5,030 community members living in the area of Ko Kha Municipality, Amphoe Ko Kha, Lampang, the sample size of 370 participants was determined by Taro Yamane's formula with a 95% confidence interval. For qualitative research, a group of 4 individuals was selected to give direct responses. They were: the mayor, the deputy mayor, the abbot of Wat Nam Phung Chao Rai Oi, and the president of the trash management group. The tools used in the study were opening and closing questionnaires and an in-depth partially-structured interview form. The data analysis was performed by using descriptive statistics – percentage, average, and standard deviations. Content analysis was also used.

The result of the research that the trash management with community participation at Wat Nam Phung Chao Rai Oi community, Tambon Sala, Amphoe Ko Kha, Lampang province had the following factors: 1. Factors related to knowledge in disposing of trash – the members at Wat Nam Phung Chao Rai Oi community had the most knowledge and understanding of managing trash disposal (84.48%). 2. Factors of participation in trash disposal—there was a high level of participation in trash management, with the following subsections: 2.1 participation in finding the problems (average of 4.2) 2.2 participation in planning (average of 3.90) 2.3 participation in following up (average of 3.91; 2.4 participation in receiving benefits (average of 3.56) 2.5 participation in following up and evaluating results (average of 3.28). The community had the following problems and obstacles in trash management: insufficient separation of trash; needing the public to come and participate in separating trash; needing the community to help each other separate trash before disposal, starting with their own household, in order to reduce the beginnings of trash and as the most effective way to reduce the overall volume of trash. The guidelines in trash management with public participation from Wat Nam Phung Chao Rai Oi community, Tambon Sala, Amphoe Ko Kha, Lampang province are: building and creating learning together within the members of the community and creating a sense that trash is a public problem. This created a stronger community and created participation and public-mindedness within the community members, with the people in the community voluntarily participating in every activity and step.

Keywords: Public Participation, Waste Management, Learning Together

บทนำ

สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวเรา ทั้งสิ่งที่ชีวิตสิ่งที่ไม่มีชีวิตทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมล้วนมีอิทธิพลเกี่ยวโยงถึงกัน ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของประเทศที่เกิดขึ้นจากฝีมือมนุษย์ ซึ่งมีที่มาที่เกี่ยวข้องกันในหลายแง่มุม ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมกรบรีโภค การแยกขยะจากต้นทาง และการจัดการขยะที่ไม่ได้มาตรฐานก็สามารถก่อให้เกิดมลพิษได้ จะเห็นได้ว่าปัญหาขยะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ทุกคน เพราะ มนุษย์ทุกคนต่างก็ผลิตขยะไม่มากก็น้อยในการใช้ชีวิตประจำวัน จากข้อมูลสถิติปี 2561 มีปริมาณขยะมูลฝอยเกิดขึ้นประมาณ 27.8 ล้านตัน เมื่อเปรียบเทียบกับปี 2560 มีปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.64 เนื่องจากการขยายตัวของชุมชนเมือง และการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตจากสังคมเกษตรกรรมสู่สังคมเมือง ส่งผลให้ปริมาณขยะมูลฝอยในหลายพื้นที่เพิ่มมากขึ้น แม้ว่าปริมาณขยะมูลฝอยจะเพิ่มขึ้น การจัดการขยะมูลฝอยในปี 2561 มีแนวโน้มดีขึ้น ขยะมูลฝอยชุมชนได้ถูกคัดแยก ณ ต้นทาง และนำกลับไปใช้ประโยชน์ 9.58 ล้านตัน (ร้อยละ 34) เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาร้อยละ 13 ส่วนใหญ่เป็นการใช้ประโยชน์จากขยะรีไซเคิล และทำปุ๋ยอินทรีย์ ขยะมูลฝอยชุมชนอีกจำนวน 10.88 ล้านตัน (ร้อยละ 39) ถูกกำจัดอย่างถูกต้อง ส่วนที่เหลือเป็นขยะที่ถูกกำจัดอย่างไม่ถูกต้องประมาณ 7.36 ล้านตัน (ร้อยละ 27) แนวโน้มการจัดการขยะที่ดีขึ้นเป็นผลมาจากนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งสู่การเป็นสังคมปลอดขยะ (Zero Waste Society) บนแนวคิด 3R - ประชากรรัฐมุ่งเน้นการจัดการขยะมูลฝอย ณ ต้นทาง โดยการมีส่วนร่วมของภาครัฐ และประชาชน (กรมควบคุมมลพิษ, 2562) อีกทั้งปัญหาขยะก่อให้เกิดผลกระทบผลกระทบโดยตรงต่อมนุษย์ และส่งผลให้เกิดปัญหาต่อสภาพแวดล้อมเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาเศรษฐกิจ และปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม เช่น การเผาโดยไม่มีมาตรการควบคุมอย่างเป็นระบบทำให้สารพิษที่อยู่ในพลาสติก กระจายในอากาศ และปนเปื้อนในแหล่งน้ำ ดิน และอาหาร ทำให้คนส่วนใหญ่ได้รับสารพิษจากการสูดดม ดื่มน้ำ และรับประทานอาหารที่มีสารปนเปื้อน โดยเฉพาะการเผาพลาสติกประเภทพีวีซีจะทำให้เกิดสารไดออกซิน ส่งผลต่อระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น ก่อให้เกิดสารก่อมะเร็ง และรบกวนการทำงานของระบบฮอร์โมน หากมีการสะสมอยู่ในร่างกายของสตรีมีครรภ์มากอาจส่งผลกระทบต่อเด็กในครรภ์ นอกจากนี้ยังเพิ่มความเสี่ยงของการเป็นโรคหัวใจ ระบบทางเดินหายใจ หอบหืด เกิดอาการผื่นคัน คลื่นไส้ ปวดหัว หรืออาจทำลายระบบประสาท ตับ ไต และระบบสืบพันธุ์ได้ หากนำไปกองทิ้งกลางแจ้งเมื่อเวลาผ่านไปถูกพลาสติกที่ถูกแสงแดดจะทำให้พลาสติกแตกเป็นชิ้นเล็ก ๆ และไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า จึงทำให้สารเคมีที่เป็นสารพิษในเศษพลาสติกเหล่านั้นจะแทรกซึมลงไปในชั้นดิน แหล่งน้ำ และหากขยะพลาสติกถูกทิ้งในทะเลจะทำให้สัตว์ทะเลหลายชนิดกินพลาสติกเข้าไป และเสียชีวิต สำหรับขยะพลาสติกนำไปฝังกลบจะใช้ระยะเวลาในการย่อยสลายนาน ประมาณ 450 ปี สิ่งสำคัญ คือรัฐบาลต้องสูญเสียงบประมาณจำนวนมากในแต่ละปีในการจัดการขยะพลาสติกอีกด้วย (กรมควบคุมมลพิษ, 2562)

ชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลศาลา อยู่ภายใต้การปกครองของเทศบาลตำบลเกาะคา ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะคา เป็นผู้ดูแลทั้ง 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลศาลา ตำบลเกาะคา และตำบลท่าผา ซึ่งทั้ง 3 ตำบลได้มีกิจกรรมการจัดการขยะร่วมกัน โดยมีวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อยเป็นแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งเทศบาลตำบลเกาะคา ยังได้ให้การสนับสนุน และช่วยเหลือการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะ วัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อยได้ทำริเริ่มทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2549 กิจกรรมการจัดการขยะที่เกิดขึ้น ได้แก่ โครงการรณรงค์คัดแยกขยะในชุมชน, ร้านค้าศูนย์บาท, ขยะแลกไข่ เป็นต้น ซึ่งได้รับรางวัลธนาคารขยะเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 80 ชุมชน, รางวัลสิ่งประดิษฐ์จากของเหลือใช้ระดับจังหวัด และระดับภาคในปี 2551, 2552 และ 2553 รางวัลชนะเลิศโครงการถนน

สะอาด บ้านนาอยู่ บ้านนามองในปี 2553 วัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อยยังเป็นวัดต้นแบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ภายใต้โครงการส่งเสริมพหุภาคีในการพัฒนาชุมชนนาอยู่อย่างยั่งยืน ภายใต้แผนปฏิบัติการ 21 ระดับท้องถิ่น ของกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อยมีระบบการบริหารจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม และประชาชนทุกคนมีส่วนร่วมในการคัดแยกขยะ มีการจัดกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ เพื่อรองรับการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อยเน้นการพัฒนาให้ประชาชนตระหนักและเห็นคุณค่าของการรักษาสิ่งแวดล้อม อันก่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพ สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนท้องถิ่นเป็นอย่างดี

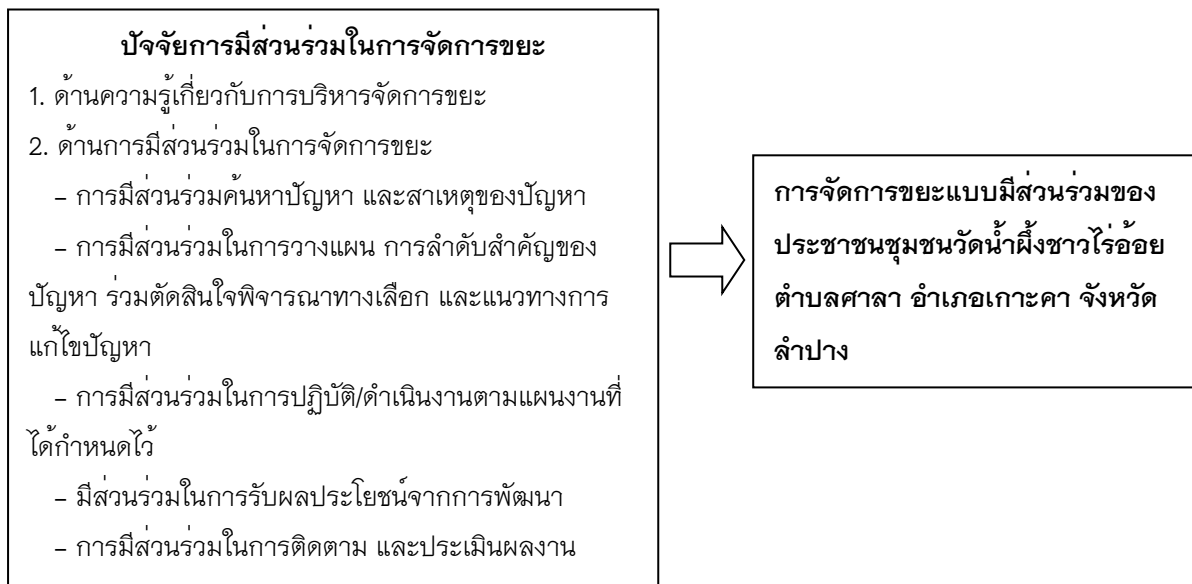
ด้วยเหตุนี้ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเรื่องการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการจัดการขยะได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการสามารถนำไปใช้ในพื้นที่อื่น รวมทั้งเพื่อเป็นการจัดระเบียบสังคมให้นาอยู่มากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. ศึกษาปัจจัยของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง
2. ศึกษาปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย
3. เสนอแนะแนวทางการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่อื่นได้

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและวรรณกรรมของ โกวิทช์ พวงงาม (2545,น.8) รวมทั้งทฤษฎีการมีส่วนร่วมของ Cohen and Uphoff (อ้างถึงใน รัชชศรี เกียรติบุตร, 2562) และนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยดังปรากฏในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่ตำบลศาลา ตำบลเกาะคา ตำบลท่าผา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง จำนวน 5,030 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Taro Yamane (1976 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง 370 คน

1.2 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกาะคา, รองปลัดเทศบาลตำบลเกาะคา, เจ้าอาวาสวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย และประธานกลุ่มกิจกรรมการจัดการขยะ รวมทั้งหมด 4 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือการวิจัยประกอบด้วย

2.1 แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ใช้สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interview) มีทั้งหมด 5 ตอน ได้แก่ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบคำถาม การมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ สภาพปัญหา และสาเหตุของปัญหาการจัดการขยะ ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา

2.2 แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความรู้เรื่องการจัดการขยะ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการขยะ

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการจัดการขยะ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเองในกลุ่มตัวอย่าง 370 คน คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องเพื่อแปลผลข้อมูลต่อไป

3.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งแบบเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ โดยเตรียมคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละประเด็นต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถามจำนวน 370 ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อประมวลค่าสถิติ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้จากแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยนำข้อมูลที่นำมาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่ศึกษา เพื่อให้เห็นองค์ประกอบต่างๆ สามารถแยกประเด็นได้อย่างชัดเจน และข้อมูลที่ได้สามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ จะทำให้ทราบถึงสภาพปัญหา และอุปสรรคในการดำเนินงาน การหาแนวทางในการจัดการขณะที่มีประสิทธิภาพได้อย่างเหมาะสม โดยการนำความคิดเห็นที่ได้จากศึกษามาสรุปความในแต่ละประเด็น ตลอดจนวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาเขียนเชื่อมโยงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่ออภิปรายผลการศึกษาให้ครอบคลุมภายใต้กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เนื้อหาและทำการตรวจสอบแบบรวบรวม และอธิบายสภาพการณ์หลายๆ ช่วงเวลา และมีมติที่ต่างกัน โดยคำนึงถึงหลักจริยธรรมต่อผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 61.9 มีอายุระหว่าง 46-55 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.5 มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 32.2 มีอาชีพธุรกิจส่วนตัว/ค้าขาย คิดเป็นร้อยละ 31.9 และมีรายได้ครอบครัวอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.5

สำหรับผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปได้เป็นประเด็นดังนี้

1. ปัจจัยของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณพบว่าปัจจัยของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 ตำบลมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการขยะอยู่ในระดับมากที่สุด (84.48%) 2. ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ กลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) แยกเป็นรายข้อดังนี้ (2.1) มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.2) (2.2) มีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจทางเลือกในการแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.90) กลุ่มตัวอย่างได้ร่วมวางแผนและพิจารณาเลือกทางแก้ปัญหาเรื่องขยะร่วมกับเทศบาลตำบลกะลา (2.3) มีส่วนร่วมในการลงมือปฏิบัติตามแผน (ค่าเฉลี่ย 3.91) (2.4) มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.56) (2.5) มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 3.28) ซึ่งพบว่าส่วนใหญ่เป็นภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ 1 แสดงการมีส่วนร่วมของประชาชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน	ค่าเฉลี่ย	แปลผล
1.มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา	4.2	มาก
2.มีส่วนร่วมในการวางแผน	3.90	มาก
3.มีส่วนร่วมในการติดตามแผน	3.91	มาก
4.มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์	3.56	มาก
5.มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล	3.28	ปานกลาง
รวม	3.77	มาก

จากการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเห็นว่า ประชาชนมีความรู้ในเรื่องของการจัดการขยะเป็นอย่างดี มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและอาศัยกลไกการบริหารจัดการท้องถิ่น โดยการใช้เวทีชุมชน เพื่อระดมความคิดเห็น ซึ่งเทศบาลตำบลเกาะคาใช้เวทีดังกล่าว เพื่อรวบรวมความคิดเห็น เป็นเวทีสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เปิดโอกาสให้ประชาชนทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เพื่อสร้างกระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งวัดน้ำฝิ่งชาวไร่อ้อยถือเป็นจุดศูนย์กลางในการศึกษาเรียนรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการขยะที่ถูกต้อง อีกทั้งเทศบาลตำบลเกาะคา และวัดน้ำฝิ่งชาวไร่อ้อยยังให้ความช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ และสนับสนุนองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะให้กับประชาชนในพื้นที่ และประชาชนที่สนใจ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการทำงานร่วมกันเป็นอย่างยิ่ง

การมีส่วนร่วมในการวางแผน ซึ่งนโยบายของเทศบาลตำบลเกาะคาในด้านสิ่งแวดล้อม สาธารณสุข สุขภาพ และสุขภาพจิต ต้องการมุ่งเน้นให้เกิดเมืองน่าอยู่ด้านสิ่งแวดล้อม เน้นการสร้างพื้นที่สีเขียว และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอย่างเป็นระบบ และครบวงจร ร่วมจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการขยะ ทำให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ ณ วัดน้ำฝิ่งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในวัด เช่น โครงการรณรงค์คัดแยกขยะในชุมชน ร้านค้าศูนย์บาท การเลี้ยงไส้เดือน การทำปุ๋ยหมัก สบู่จากกากกาแฟ อีลุมวอลเบา เป็นต้น

การมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่าเทศบาลตำบลเกาะคาได้ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วน ให้ความสนใจ ใส่ใจในการแก้ปัญหา และใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็น ความต้องการของประชาชนว่าต้องการจะใช้วิธีใดในการแก้ปัญหา เป็นการใช้นวัตกรรมที่เน้นให้ประชาชนเกิดความตระหนัก และเห็นคุณค่าของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เกิดการร่วมมือกันในการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีในชุมชน ประชาชนมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของชุมชนอย่างแท้จริง และประชาชนได้รับประโยชน์จากการมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นวิธีที่ใช้แก้ปัญหาขยะจากจุดเริ่มต้น โดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ทั้งในและนอกพื้นที่ เพื่อสร้างความเข้มแข็ง ให้แก่ตนเอง ชุมชน และสังคม

2. ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของชุมชนวัดน้ำฝิ่งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบถึงปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของชุมชนวัดน้ำฝิ่งชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง-ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

2.1 ปัญหาด้านระบบการจัดการขยะของสำนักงานเทศบาลตำบลเกาะคา มีประชาชนอาศัยเป็นจำนวนมาก จึงมีปริมาณขยะจำนวนมากตามไปด้วย แหล่งกำเนิดขยะในพื้นที่หลักๆ มีอยู่ 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) ขยะที่มาจาก การทิ้งขยะมูลฝอยของประชาชน 2) ขยะจากหน่วยงานเอกชน หอพัก สถานีบริการน้ำมัน ที่ไม่สามารถคัดแยกได้ และ 3) ขยะจากหน่วยงานภาครัฐ เช่น โรงพยาบาลเกาะคา ซึ่งเป็นโรงพยาบาลขนาดใหญ่ มีปริมาณขยะต่อวันเป็นจำนวนมาก

2.2 ปัญหาด้านสถานที่ทิ้งขยะ เดิมสำนักงานเทศบาลตำบลเกาะคา นำขยะไปทิ้งที่บ่อขยะของสำนักงานเทศบาล แต่ปัจจุบันนำไปทิ้งบ่อขยะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดลำปาง ทำให้มีต้นทุนสูง คือ มีค่าทิ้งขยะตันละ 150 บาท รวมถึงค่าขนย้ายเพื่อนำขยะไปทิ้ง ระยะทางประมาณ 100 กิโลเมตร

2.3 ปัญหาด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่รถเก็บขยะซึ่งมีสภาพเก่า จึงทำให้เสียงบประมาณในการซ่อมบำรุง นอกจากนี้มีจำนวนรถเก็บขยะซึ่งมี 2 คัน ไม่เพียงพอต่อการเก็บขยะในแต่ละวัน หากบางวันรถเก็บขยะไม่สามารถใช้งานด้าน ทำให้ปริมาณขยะในวันถัดไปเพิ่มขึ้นอีก 1 เท่าตัว

2.4 ปัญหาด้านระเบียบวินัยของประชาชนในชุมชนในการคัดแยกขยะ ซึ่งได้แก่ กลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล และไม่มีส่วนร่วมในการจัดการกับปัญหาขยะในชุมชน กลุ่มตัวอย่างของตำบลศาลา ตำบลเกาะคา และตำบลท่าพา อาจจะไม่ได้อัดแยกขยะทั้งหมดทั้ง 100% แต่ประมาณ 80% มีการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี

3. แนวทางการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่อื่น จากการศึกษาพบว่า แนวทางการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วม คือการสร้างการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และความตระหนักร่วมกัน ทำให้ชุมชนลุกมาจัดการตนเองเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง ทั้งนี้การสร้างการมีส่วนร่วมผ่านจิตสำนึกสาธารณะเรื่องการจัดการขยะ หรือสิ่งแวดล้อมจะต้องมีข้อมูลให้กับชุมชนได้ทราบว่าขยะในชุมชนมีจำนวนมากน้อยเพียงใด มีการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจแก่ชุมชนถึงวิธีการที่เทศบาลเกาะคาจะทำให้ขยะที่มีจำนวนมากลดลง เพิ่มวิธีการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมเป็นเจ้าของและร่วมกันจัดการกับขยะตั้งแต่ต้นทาง ทำให้เหลือขยะน้อยที่สุดภายในบ้านของตน ทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของปัญหาขยะ จัดกิจกรรมความร่วมมือ เช่น ชุมชนบ้านฝ้างทำปุ๋ยใส่เดือน น้ำหมักชีวภาพ เป็นต้น

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง การจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของประชาชนชุมชนวัดน้ำฝ้างชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง ได้ศึกษาจากเอกสารหลายฉบับประกอบการวิจัยภาคสนาม จากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการใช้แบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ผลดังนี้

1. ปัจจัยของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัดน้ำฝ้างชาวไร่อ้อย ตำบลศาลา อำเภอกะคา จังหวัดลำปาง พบว่าความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะเป็นปัจจัยสำคัญประการแรก ซึ่งประชาชนวัดน้ำฝ้างชาวไร่อ้อยมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการบริหารจัดการขยะในระดับมากที่สุด (84.48%) ประชาชนเข้าใจว่าการขาดความร่วมมือ และวินัยในการรักษาความสะอาด เป็นที่มาของปัญหาขยะ การจัดการขยะเป็นหน้าที่ของทุกคน การแยกขยะก่อนทิ้งจะช่วยลดปริมาณขยะได้ สอดคล้องกับ วิชัย ลักษณะรุจิ (2541) ได้ทำการวิจัยเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของครัวเรือน: กรณีชุมชนบ้านหลวย เทศบาลเมืองลำพูน พบว่า 1) ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนมีวิธีการจัดการขยะมูลฝอยของครัวเรือนตามประเภทของขยะมูลฝอยที่แตกต่างกัน สามารถใช้วิธีการจัดการได้ดี และเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนไม่ทำให้เกิดปัญหาภายในชุมชน และเทศบาลสามารถเก็บขยะได้สะดวก 2) ประชาชนส่วนใหญ่เคยมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยโดยได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้นำชุมชนในการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และประชาชนส่วนใหญ่ยังคงมีความตระหนักต่อปัญหาขยะของชุมชน และ 3) ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนมีทัศนคติที่ดีต่อผู้นำ และเห็นว่าผู้นำมีบทบาทสำคัญในการจัดการขยะมูลฝอยภายในชุมชน ได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยในทุกขั้นตอน

2. ปัจจัยของการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมของชุมชนวัดน้ำฝ้างชาวไร่อ้อยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่ง ได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับการมีส่วนร่วมในการจัดการขยะอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) กลุ่มตัวอย่างมีจิตสำนึกต่อปัญหาขยะที่เกิดขึ้นเป็นอย่างมาก มีความสามารถในการจัดการปัญหาในระดับมาก โดยแยกเป็นรายข้อดังนี้ 2.1 มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา (ค่าเฉลี่ย 4.2) ประชาชนชุมชนวัดน้ำฝ้างชาวไร่อ้อย มีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาร่วมกัน มีจิตสำนึกต่อปัญหาขยะที่เกิดขึ้นเป็นอย่างมาก 2.2 มีส่วนร่วมในการวางแผน (ค่าเฉลี่ย 3.90) ประชาชนได้ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาเรื่องขยะร่วมกับเทศบาลเกาะคา และประชาชนปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานเทศบาลตำบลเกาะคา ร่วมกันแก้ปัญหาอย่างถูกวิธี สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมลวัลย์ ไชยกาญจน์ (2554) ศึกษาเรื่อง การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านแพะขวาง ตำบลน้ำแพร่ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ.2550-2553 พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการขยะมูลฝอยตั้งแต่การวางแผน การร่วมดำเนินการร่วมรับผลประโยชน์ ผู้นำชุมชนมีบทบาทในการจัดการขยะ เปิดโอกาสให้ชาวบ้านเข้ามาร่วมเสนอปัญหา คิดหาวิธีการ แก้ไขปัญหา เป็นแกนนำในการผลักดันให้มีการจัดการขยะของชุมชน และจัดหางบประมาณ สนับสนุนรูปแบบ

การจัดการขยะด้วยวิธีการต่างๆ จัดกิจกรรมสนับสนุนการจัดการขยะมูลฝอยในชุมชนโดยการฝึกอบรม เพื่อให้ความรู้ และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการคัดแยก และกำจัดขยะที่ถูกต้องแก่ชาวบ้านในชุมชน และการสนับสนุนงบประมาณให้แก่ชุมชน การจัดการขยะของบ้านแพะขวางประสบความสำเร็จกลายเป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ด้านการจัดการขยะมูลฝอยแก่ชุมชนอื่น 2.3 มีส่วนร่วมในการติดตามแผน (ค่าเฉลี่ย 3.91) จะเห็นได้ว่าประชาชนนั้นมีส่วนร่วมในการติดตามแผนงาน 2.4 มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ (ค่าเฉลี่ย 3.56) ประชาชนได้รับผลประโยชน์จากการคัดแยกขยะ เพราะการคัดแยกขยะจะทำให้จำนวนขยะภายในครัวเรือนลดลง และการแยกขยะตามประเภทต่างๆ นั้นสามารถนำมาแลกเครื่องอุปโภคบริโภคที่วัดน้ำฝิ่งชาวไร่ได้อย่างดี เป็นการช่วยลดรายจ่ายของครอบครัวได้ อีกทั้งก่อให้เกิดประโยชน์ที่ได้รับจากการแก้ปัญหาขยะอย่างยั่งยืนอีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิภพ กิติกาต (2550, น. 50) พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ของเทศบาลตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ในประเด็นการเข้าร่วมจัดทำแผนงานโครงการ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข 2.5 มีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล (ค่าเฉลี่ย 3.28) ซึ่งชุมชนมีส่วนร่วมไม่มากนัก แต่ได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ เทศบาลตำบลเกาะคาที่มีนโยบายการจัดการขยะในอนาคตตามวิสัยทัศน์ คือ “เมืองน่าอยู่” ตามนโยบาย Zero Waste Society (ชวาล แก้วลือ, 2563)

วัดน้ำฝิ่งชาวไร่อย่างประสบความสำเร็จในด้านการทำกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดการขยะ เนื่องจากประชาชนมีความรู้ในเรื่องของการจัดการขยะ และใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมด้านการค้นหาปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการติดตามแผน มีส่วนร่วมในการรับประโยชน์ และการมีส่วนร่วมในการติดตาม และประเมินผล จะเห็นได้ว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะส่งเสริมให้การทำกิจกรรมต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ ดวงใจ ปินตามูล (2555) พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน คือ กระบวนการสื่อสารสองทางระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล ชุมชน หรือประชาชน กับเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ดำเนินโครงการ นโยบายสาธารณะ หรือการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยร่วม คิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วมรับผลประโยชน์

2. ปัญหา และอุปสรรคในการจัดการขยะของชุมชนวัดน้ำฝิ่งชาวไร่ ตำบลศาลา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

ปัญหาด้านระบบการจัดการขยะของเทศบาลตำบลเกาะคา ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1. ปัญหาด้านระบบการจัดการขยะของสำนักงานเทศบาลตำบลเกาะคา 2. ปัญหาด้านสถานที่ทิ้งขยะ 3. ปัญหาด้านอุปกรณ์ เนื่องจากรถเก็บขยะมีสภาพเก่า ทำให้เสียงบประมาณในการซ่อมบำรุง และมีจำนวนไม่เพียงพอต่อการเก็บขยะในแต่ละวัน และ 4. ปัญหาด้านระเบียบวินัยของประชาชนในเทศบาลตำบลเกาะคา เนื่องจากประชาชนในพื้นที่ไม่สามารถแยกขยะได้ครบเต็มๆ ในทั้ง 3 ตำบลอาจจะไม่ได้คัดแยกขยะหมดทั้ง 100% แต่ประมาณ 80% มีการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธีซึ่งเป็นสิ่งที่ดี ทุกคนเกิดจิตสำนึกร่วมกันว่าต้องคัดแยกขยะ สอดคล้องกับกิ่งแก้ว กุดโอกาส(2543) การลดปริมาณขยะจากแหล่งกำเนิดโดยเน้นคัดแยกก่อนทิ้ง มีการแยกขยะทั้งส่วนที่ขายได้ และนำกลับไปใช้ประโยชน์ ในส่วนของภาครัฐเน้นการประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้ความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนเรื่องการจัดการขยะมูลฝอยที่เหมาะสม รวมถึงการลด เลี่ยง เลือกซื้อสินค้าต่างๆ เข้ามาในบ้าน การนำขยะกลับมาใช้ซ้ำ แปรสภาพ และผลิตใหม่

3. แนวทางการจัดการขยะแบบมีส่วนร่วมไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่อื่นได้

3.1 การสร้างให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของประชาชนในชุมชน และเกิดความตระหนักร่วมกันเรื่องปัญหาขยะ เป็นปัญหาสาธารณะ ประชาชนต้องช่วยกันแก้ไขปัญหา ทำให้เกิดเป็นชุมชนที่เข้มแข็ง

3.2 สร้างการมีส่วนร่วมผ่านจิตสำนึกสาธารณะของคนในชุมชน โดยให้คนในชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องโดยสมัครใจในทุกกิจกรรมทุกขั้นตอน

3.3 การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การสร้างการเรียนรู้ร่วมกัน การคืนข้อมูลให้กับชุมชน และกระบวนการมีส่วนร่วมในเรื่องของการจัดการตนเอง ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมเป็นเจ้าของ ร่วมกัน ตั้งแต่การเข้าร่วมประเมินปัญหา การตัดสินใจร่วมกันในการวางแผน ลงมือแก้ไข และประเมินผล สอดคล้องกับ ทฤษฎีการมีส่วนร่วมตามแบบของ Cohen and Uphoff (อ้างถึงใน รักษ์ศรี เกียรติบุตร, 2562) สามารถจำแนกได้เป็น 4 ประเภทคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participation in Decision-making) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ (Participation in Implementation) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Participation in Benefits) และการมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Participation in Evaluation)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. รณรงค์อย่างต่อเนื่องในเรื่องการคัดแยกขยะ พร้อมสนับสนุนด้านอุปกรณ์ในการจัดการขยะให้แก่ชุมชน อย่างเพียงพอต่อความต้องการ และความเหมาะสม

2. สนับสนุนแนวทางการร่วมมือ ซึ่งเป็นปัจจัยในการนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการขยะ

3. มีการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยให้ชุมชนวิเคราะห์ประเด็นของการมีส่วนร่วม ซึ่งต้องแยกให้แก่นำได้ เรียนรู้จากผู้นำชุมชน และเจ้าหน้าที่รัฐ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการมูลฝอยของชุมชน โดยเน้นลักษณะการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชนเพื่อการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน และเพื่อนำผลวิจัยไปปรับใช้ในชุมชนอื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษ์ศรี เกียรติบุตร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดการศึกษาค้นคว้า อีกทั้งให้การติดตามแก้ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่มีส่วนในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะและภายในคณะที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำต่าง ๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้นขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตร รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา สาขาวิชานี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร และด้านอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจ เป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณนางสาวเพ็ญภัค รัตนคำฟู นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเกาะคา และนายชวาล แก้วลือ รองปลัดเทศบาลตำบลเกาะคา และรักษาการผู้อำนวยการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณคณะสงฆ์วัดน้ำผึ้งชาวไร่อ้อย โดยเฉพาะพระเดชพระคุณพระครูวิจิตรพัฒนวิมล (มานิตย์ ฐิตสารโร) เจ้าคณะตำบลเกาะคาเขต1, ที่ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงครอบครัวที่เป็นกำลังใจในการศึกษาจนประสบความสำเร็จ

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบคุณนายอดิสร ศรีวิชัย ประธานกลุ่มกิจกรรมการจัดการขยะ ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อย่างไรก็ตาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นตะขะภาลาระปัจเจกชนส่งแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านเทอญ

เอกสารอ้างอิง

กิ่งแก้ว กุศลโสภาส. (2543). **กระบวนการ และข่ายความร่วมมือในการจัดการขยะมูลฝอยขององค์กรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองจ่อม อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

โกวิททย์ พวงงาม. (2545). **การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน**. ม.ป.ท. สืบค้นเมื่อ วันที่ 9 ธันวาคม 2562 จาก <https://www.gotoknow.org>

กรมควบคุมมลพิษ. (2562). **ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากขยะมูลฝอย**. สืบค้นเมื่อ 8 สิงหาคม 2562 จาก <http://www.pcd.go.th>

กรมควบคุมมลพิษ. (2553). **คู่มือการคัดแยกขยะมูลฝอยอย่างถูกวิธี และเพิ่มมูลค่า**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บริษัท ฮีลท์ จำกัด.

ชวาล แก้วลือ. (2562). **บทสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารจัดการขยะ**. เทศบาลเกาะคา จังหวัดลำปาง. สัมภาษณ์เมื่อ 11 มกราคม 2563.

ดวงใจ ปินตามูล. (2555). **การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ รปม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์. เพชรบูรณ์.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2551). **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. กรุงเทพฯ: วี อินเตอร์ พรินท์.

พิภพ กิตติกาต. (2550). **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาล ตำบลสันมหาพน อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่**. การศึกษาอิสระ รปม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

รักษ์ศรี เกียรติบุตตร. (2562). **การพัฒนาพฤติกรรมไม่เผาในพื้นที่สุ่มเสี่ยง ตำบลแม่กา จังหวัดพะเยา**. **วารสารวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง**, 8(3). 96-109.

วิชัย ลักษณ์รุจิ. (2541). **การจัดการขยะมูลฝอยแบบมีส่วนร่วมของครัวเรือน: กรณีชุมชนบ้านหลวย เทศบาลเมืองลำพูน**. การค้นคว้าแบบอิสระ ศศม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

วิมลวัลย์ ไชยกาญจน์. (2554). **การจัดการขยะมูลฝอยของชุมชนบ้านแพะขวาง ตำบลน้ำแพร่ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ พ.ศ. 2550-2553**. วิทยานิพนธ์ วศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.



การจัดการแบบประสานความร่วมมือ เพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า
ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ : กรณีศึกษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก
Collaborative Governance in Forest Protection Under The National Council for
Peace and Order's Policy: A Case Study of Maesot District, Tak

วิโรจน์ ธิการ^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Wirote Thikarn^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาการจัดการแบบประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน และศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการป้องกันรักษาป่า ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย กลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้แทนหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวนทั้งสิ้น 42 คน

ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ได้รับคำสั่งจากรัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ให้ดำเนินการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ โดยมีรูปแบบการประสานความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการ (เป็นหนังสือราชการ) และแบบไม่เป็นทางการในสถานการณ์เร่งด่วน (แบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร) รวมถึงการประสานความร่วมมือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในรูปแบบเดียวกัน ผู้ปฏิบัติงานมีความเห็นตรงกันว่า การที่รัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 64/2557 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2557 เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ทำให้การประสานความร่วมมือด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ในพื้นที่ที่มีความเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ทุกหน่วยงานมีคำสั่งรองรับให้มีอำนาจหน้าที่เต็มในปฏิบัติงานด้านป่าไม้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้น ตรวจสอบ จับกุม ดำเนินคดีด้านป่าไม้ทั่วประเทศ และขอคืนพื้นที่ป่าไม้ที่ถูกบุกรุก ยึดถือครอบครองโดยผิดกฎหมาย มาทำการฟื้นฟูสภาพให้เป็นป่าที่อุดมสมบูรณ์เป็นพื้นที่ของรัฐและที่อำนวยการประโยชน์แก่ส่วนรวม การบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นทุกพื้นที่ ทำให้ประชาชนและกลุ่มลักลอบตัดไม้ทำลายป่าเกิดความเกรงกลัวอำนาจรัฐ ไม่กล้ากระทำความผิด ทำให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่ามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : vi_rote_64@hotmail.com



ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เห็นว่ารัฐควรมีการบังคับใช้กฎหมายอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า กลับมาทวีความรุนแรงขึ้นอีก ถึงแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐจะมีภารกิจเพิ่มมากขึ้น ภายใต้งบประมาณที่เท่าเดิมหรือบางหน่วยงานเช่นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน แทบไม่ได้รับงบประมาณสนับสนุนนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน ก็เป็นเพียงข้อจำกัดเล็กน้อย ไม่เป็นปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำสำคัญ: การประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การป้องกันรักษาป่า นโยบายด้านการป้องกันรักษาป่าของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ

Abstract

The objective of this independent study were to study the cooperative management in forest protection operation according to the policy of the National Council for Peace and Order of all relevant parties and to study the problems and obstacles with recommendations for the forest protection in Mae Sot district, Tak province. The population used in this study consisted of the group of practitioners in forest protection operation in Mae Sot District, Tak Province. This study used a qualitative research methodology by researching documents and in-depth interviews with relevant parties including representatives from government agencies involved, a total of 42 people.

The study found that government agencies under ministries, bureaus, and departments had been instructed by the government of the National Council for Peace and Order to suppress and stop encroachment and destruction of forest resources. There coordination forms were formal (As official letter) and informal (Non-written form) in urgent situations, including coordination with other related agencies in the same format. The operators agreed that the government of the National Council for Peace and Order issued the National Council for Peace and Order 64/2014, dated 14 June 2014 on suppression and stop encroachment and destruction of forest resources. It resulted in greater concrete coordination in the prevention and suppression of illegal activities under forestry laws. Every departments had an supporting order with full authority to legally perform forest works, such as intense law enforcement, seizure, arrest, forestry litigation throughout the area, and brought back the forest area that had been encroached, illegally occupied and possessed to restore the condition to be a fertile forest, a state area and benefited to the public. The intense law enforcement in all areas caused the people and the illegal logging group to be afraid of the state power, and feared to violet. The operation of forest protection became more efficient. Almost of the all operators agreed that if the government had continuously enforced the law, the problem of deforestation will not become more violent. Although the government agencies had more missions under the same budget or some agencies such as village chief and village headman, they got few or none of additional budget to support aside from normal salaries, and compensation, it was counted as little limitations. This was not a problem or obstacles in the operations.

Keywords: Operational Collaboration, Forest Protection, Forest protection policy of the National Council for Peace and Order

บทนำ

ปัญหาการลักลอบตัดไม้และการบุกรุกแผ้วถางป่าเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมไทยมาอย่างช้านาน ประเทศไทยมีพื้นที่ประเทศทางบกทั้งหมดประมาณ 323,528,700 ไร่ จากข้อมูลกรมป่าไม้ พบว่าพื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยมีสาเหตุมาจากการบุกรุกแผ้วถางป่าเพื่อใช้เป็นที่อยู่อาศัยและทำการเกษตร ตลอดจนการส่งเสริมการปลูกพืชทดแทนพลังงานที่มีความต้องการพื้นที่ขนาดใหญ่ ซึ่งในปัจจุบันการบุกรุกพื้นที่ป่าพบกระจายอยู่ในทุกภูมิภาคของประเทศ ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรอย่างมากมาย ในปี 2561 พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยมีเนื้อที่ประมาณ 102,488,302.19 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 31.68 ของพื้นที่ประเทศ ทั้งนี้เมื่อเทียบกับอดีต ในปี พ.ศ. 2516 ประเทศไทยมีพื้นที่ป่า 138,566,875 ไร่ คิดเป็นร้อยละ 43.21 ของพื้นที่ประเทศ (กรมป่าไม้, 2561)

รัฐบาลโดยคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งมีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นหัวหน้าคณะ ภายหลังจากการยึดอำนาจรัฐประหารในประเทศไทย เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ. 2557 มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2557 รัฐบาล คสช. ได้มีคำสั่ง คสช. ที่ 64/2557 และ 66/2557 กำหนดให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของยึดถือนโยบายการปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวในสถานการณ์ปัจจุบัน ในการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ลดผลกระทบที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยรวมของประเทศ ทั้งนี้ในการดำเนินงานต้องไม่ส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ที่มีรายได้น้อย และผู้ไร้ที่ดินทำกิน ซึ่งอยู่อาศัยในพื้นที่เดิมนั้น ๆ ก่อนคำสั่งมีผลบังคับใช้ (กรมป่าไม้, 2557) และคำสั่ง คสช. ที่ 13/2559 กำหนดกระบวนการในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญา เพื่อเป็นมาตรการเสริมกระบวนการบังคับใช้กฎหมาย อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดอาญา โดยกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้สนองตอบนโยบายรัฐบาล คสช. สั่งการให้หน่วยงานภาคสนามในสังกัด ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานความมั่นคงทุกหน่วยงานในพื้นที่ ดำเนินการตรวจยึด จับกุม และดำเนินคดีกับผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ และบังคับใช้กฎหมายอย่างเด็ดขาด ทั้งนี้ การดำเนินการตรวจยึดจับกุมผู้กระทำความผิดโดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ที่มีรายได้น้อย และผู้ไร้ที่ดินทำกิน โดยให้ดำเนินการตรวจยึดจับกุมนายทุนหรือกลุ่มทุนจากต่างถิ่น และผู้มีอิทธิพล ก่อนเป็นอันดับแรก

อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของจังหวัดตาก มีพื้นที่ประมาณ 1,986 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 1,241,322 ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภออื่นในประเทศไทย 3 อำเภอ และ 1 รัฐในประเทศ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมา (พม่า) คือรัฐกะเหรี่ยง โดยมีแม่น้ำเมย เป็นแนวกันพรมแดนระหว่างประเทศ มีทรัพยากรธรรมชาติที่มีความอุดมสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรป่าไม้ เป็นแหล่งไม้มีค่าทั้งที่เป็นป่าธรรมชาติและป่าปลูก เช่น ไม้สัก ไม้มะค่าโมง ไม้แดง เป็นต้น (สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดตาก, 2562) เป็นพื้นที่ที่เปรียบเสมือนประตูการค้าชายแดนด้านทิศตะวันตกของประเทศมาตั้งแต่อดีต มีการพัฒนาเมืองอย่างรวดเร็วเพื่อรองรับการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ มีทรัพยากรในพื้นที่มากมาย อีกทั้งยังสามารถนำเข้ามาจาก สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาได้อีกด้วย มีแรงงานต่างด้าวมากมายในการรองรับการจ้างงาน รัฐบาลจึงเล็งเห็นว่าอำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพเหมาะสมและได้ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้งเป็นเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษระยะแรกของไทย การพัฒนาทางเศรษฐกิจ และปัญหาการเพิ่มขึ้นของประชากรในพื้นที่ ทำให้ความต้องการใช้ทรัพยากรธรรมชาติเพิ่มขึ้นตามไปด้วย ก่อให้เกิดปัญหาการลักลอบบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ เพิ่มมากขึ้น

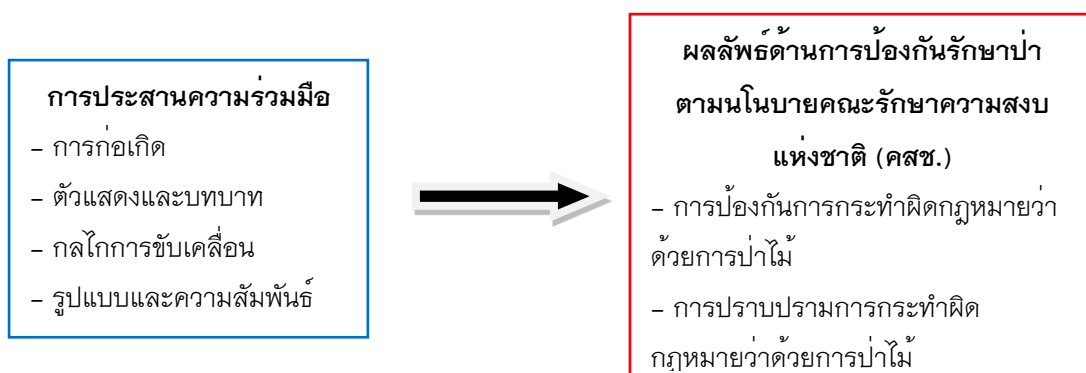
ประกอบกับความต้องการใช้ไม้ของคนในพื้นที่ที่มีปริมาณสูง เนื่องจากค่านิยมการปลูกสร้างบ้านด้วยไม้มากตั้งแต่อดีต มีโรงงานผลิตและร้านค้าสิ่งประดิษฐ์จากไม้อยู่มากมายในพื้นที่ การลักลอบข้ามแดนตามเส้นทางธรรมชาติสามารถทำได้โดยง่าย ทำให้เกิดปัญหาการลักลอบตัดไม้ การส่งออกและนำเข้าไม้อย่างผิดกฎหมาย (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ, 2559) จากข้อมูลการตรวจยึดดำเนินคดีด้านการป่าไม้ในพื้นที่อำเภอแม่สลด ในช่วงปี พ.ศ. 2557 – 2562 พบว่าในช่วงปี พ.ศ. 2557 – 2558 มีการตรวจยึดดำเนินคดีค่อนข้างมาก แต่ในช่วงปี พ.ศ. 2559 – 2562 ปริมาณคดีความด้านป่าไม้กลับลดลงต่อเนื่องอย่างเห็นได้ชัด (ศูนย์ป่าไม้ตาก, 2563) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาการประสานความร่วมมือในการนำนโยบายภาครัฐไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นศึกษาการประสานความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างหน่วยงานส่วนราชการภาครัฐผู้มีอำนาจหน้าที่ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ซึ่งมีบุคลากรหรือกำลังเจ้าหน้าที่ วัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอพร้อม ร่วมกับผู้นำชุมชน ซึ่งเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเป็น “ผู้ประสาน” ระหว่างชุมชนกับหน่วยงานภาครัฐ ในการแก้ไขปัญหาการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ เพื่อให้การดำเนินการบังคับใช้กฎหมายก็จะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่รัฐกำหนด นั่นก็คือการดำเนินการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการจัดการแบบประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติของผู้ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ในพื้นที่อำเภอแม่สลด จังหวัดตาก

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยนี้ พัฒนามาจากแนวคิดของ McGuire (2006, p.37 อ้างถึงใน ฉัตรทิพย์ ชัยฉรรรจ์, 2560) ที่มองว่าการประสานความร่วมมือสาธารณะ ประกอบด้วย 4 ประเด็นสำคัญ ดังแสดงในภาพที่ 1 ข้างล่างนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดด้านการประสานความร่วมมือสาธารณะ

วิธีวิทยาการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับนโยบายรัฐบาลคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ซึ่งได้มีคำสั่งให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยึดถือนโยบายการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้เป็นการชั่วคราว ในระหว่างวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2557 จนกระทั่งมีการประกาศยกเลิกในบางคำสั่ง เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2562

ขอบเขตด้านพื้นที่ การศึกษานี้มุ่งเน้นศึกษาการดำเนินการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ท้องที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในชุมชนที่มีพื้นที่รับผิดชอบของหมู่บ้านอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรือติดแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ จำนวน 9 ตำบล ได้แก่ ตำบลแม่กาษา ตำบลแม่ปะ ตำบลท่าสายลวด ตำบลพะวอ ตำบลด่านแม่ละเมา ตำบลมหาวัน ตำบลแม่ตาว ตำบลแม่กุ ตำบลพระธาตุผาแดง และพื้นที่อยู่นอกเขตป่าสงวนแห่งชาติ แต่มีตั้งอยู่ติดแม่น้ำเมย จำนวน 1 ตำบล คือตำบลแม่สอด ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ ผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ในท้องที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก โดยผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 3 กลุ่ม จำนวนทั้งสิ้น 42 คน ประกอบด้วย (1) กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย ตัวแทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ท้องที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จากส่วนราชการ ใน 7 หน่วยงาน หน่วยงานละ 2 คน จำนวน 14 คน (2) กลุ่มองค์กรชุมชน แกนนำชุมชนซึ่งเป็นตัวแทนภาคประชาชน ประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ท้องที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ในฐานะผู้ดูแลรับผิดชอบพื้นที่หมู่บ้านซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ อยู่ติดแนวเขตป่าสงวนแห่งชาติ หรืออยู่ติดชายแดนตามแม่น้ำเมย 10 ตำบล จำนวน 19 คน และ (3) กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น/นายกเทศมนตรี หรือผู้แทน 9 ตำบล จำนวน 9 คน

วิธีดำเนินการศึกษา ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และการวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) โดยมีวิธีการศึกษา 2 รูปแบบ ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary analysis) และการวิจัยภาคสนาม (Field research) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาประมวลและวิเคราะห์ เพื่อแสดงปริมาณ การเน้นหรือความถี่ในการสื่อความหมาย ขอบเขตเนื้อหา การวิเคราะห์เนื้อหาจากข้อมูลแบบสัมภาษณ์ แยกเนื้อหาออกเป็นกลุ่ม หมวดหมู่ จากนั้นสร้างหรือกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ บันทึกรายละเอียดข้อมูลส่วนต่างๆ เพื่อวิเคราะห์คำ วลี หรือแนวคิด บรรยายสาระ ตามเกณฑ์ที่สร้างขึ้น ให้ได้ข้อสรุปของเนื้อหาจากวัสดุหรือสื่อที่นำมาวิเคราะห์ (เอี่ยมพร หลินเจริญ, 2555)

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary analysis) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้อาจากการสืบค้นเอกสาร หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย และข้อมูลด้านวิชาการต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นองค์ความรู้ในการศึกษา รวมถึงข้อมูลทางสถิติจากหน่วยในสังกัดกรมป่าไม้ ทั้งในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก และภาพรวมทั้งหมดในระดับประเทศ ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2557 จนถึงปี พ.ศ. 2562 เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ถึงผลการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

2. การวิจัยภาคสนาม (Field research) ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเลือกการใช้แบบสัมภาษณ์ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสำคัญในการตอบโจทยการวิจัย ภายใต้กรอบแนวคิดในการจัดการแบบประสานความร่วมมือ ประกอบด้วย ประเด็นการริเริ่มการประสานความร่วมมือ ตัวแสดงต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบทบาทการประสานความร่วมมือของแต่ละฝ่าย ตลอดจนการศึกษากลไกการประสานความร่วมมือ ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ในด้านการป้องกันรักษาป่า

ผลการศึกษา

ผลของการวิเคราะห์เอกสารและได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ทำให้ผู้ศึกษาได้รับข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บทบาทของหน่วยงานในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ทุกหน่วยงานได้ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้มากที่สุด ประกอบกับการให้ข้อมูลข่าวสารด้านรับรองสิทธิ์ และการงดเว้นการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ควบคู่กับการออกลาดตระเวนตามพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดการกระทำผิด สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีการใช้วิธีการประชาสัมพันธ์ปลุกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้มากที่สุดเช่นเดียวกัน แต่เน้นหนักไปในเรื่องของการรณรงค์ไม่เผาป่า เนื่องจากเหตุไฟป่า เป็นภัยพิบัติซึ่ง อปท. รับผิดชอบ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้ง และการบริหารจัดการป่าไม้ในความดูแลรับผิดชอบของหมู่บ้านและตำบล ในรูปแบบของป่าชุมชน

2. บทบาทของหน่วยงานในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ จากการรวบรวมข้อมูลในแบบสัมภาษณ์พบว่า ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่าทุกหน่วยงาน มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจยึดจับกุมผู้กระทำความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ แต่หน่วยงานในสังกัดกรมศุลกากร การประสานความร่วมมือจะเป็นลักษณะการประสานเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นรายกรณี และจากการศึกษาพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้านการปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ เนื่องจาก อปท. มีหน้าที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่ไม่มีอำนาจในการตรวจยึดจับกุมผู้กระทำความผิด

3. การวิเคราะห์การจัดการแบบประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ผู้วิจัยได้มุ่งเน้นศึกษาในหลากหลายประเด็น ประกอบด้วย

3.1 บทบาทของหน่วยงาน บุคคล หรือกลุ่มบุคคล ในการประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงาน พบว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักที่จะได้รับการประสานความร่วมมือ และกำนัน ผู้ใหญ่บ้านซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ปกครองที่รับผิดชอบพื้นที่ชุมชน รวมถึงเจ้าหน้าที่ทหาร ฝ่ายปกครองอำเภอแม่สอด และเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะเป็นหน่วยงานที่ได้รับการประสานความร่วมมือในระดับรองลงมา และมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ แตกต่างกันไปตามบริบทของแต่ละพื้นที่มาร่วมปฏิบัติงานในบางกรณี เช่น เจ้าหน้าที่กรมศุลกากร เจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เจ้าหน้าที่องค์กรอุตสาหกรรมป่าไม้ และเจ้าหน้าที่นิคมสหกรณ์แม่สอด เป็นต้น

3.2 การก่อตัวของการประสานความร่วมมือ พบว่าการจัดการแบบประสานความร่วมมือเป็นการปฏิบัติงานภายใต้อำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตามคำสั่งคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 64/2557 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2557 เรื่อง การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ เป็นหลัก รวมถึงการประสานความร่วมมือหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในแต่ละพื้นที่ซึ่งแตกต่างกันออกไป

3.3 ลักษณะของการประสานความร่วมมือ พบว่ามีการประสานความร่วมมือในแบบที่เป็นทางการ (เป็นลายลักษณ์อักษร) มากที่สุด และใช้รูปแบบการประสานความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ (แบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร) ในสถานการณ์เร่งด่วน ซึ่งทุกหน่วยงานตระหนักรู้ถึงหน้าที่ตามภารกิจ และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน การประสานความร่วมมือในรูปแบบของหนังสือราชการเป็นเพียงองค์ประกอบที่ใช้เป็นหลักฐานการทำงานในทางปฏิบัติ หรือใช้ในการขออนุมัติต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อออกปฏิบัติหน้าที่

3.4 ผลของการจัดการประสานความร่วมมือ จากสถิติในการตรวจยึดดำเนินคดีด้านป่าไม้ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2557 – 2562 ประกอบกับข้อมูลจากผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นว่า การปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ในรูปแบบของการประสานความร่วมมือทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น การดำเนินมาตรการปราบปรามและจับกุมผู้กระทำผิด ตามคำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ทำให้รัฐสามารถดำเนินการยึดคืนพื้นที่ป่า ซึ่งถูกบุกรุก ยึดถือครอบครองอย่างผิดกฎหมาย ให้กลับมาเป็นของรัฐและบุคคลทั่วไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน ภายหลังจากพบว่าการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้น้อยลง ประชาชนเกรงกลัวอำนาจรัฐ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่สุ่มเสี่ยงต่อการกระทำผิด ไม่กล้าที่จะกระทำความผิด เนื่องจากปราบปรามอย่างจริงจังของหน่วยงานภาครัฐ และฝ่ายความมั่นคงมีข้อมูลการกระทำความผิดที่ได้จากแหล่งข่าวต่าง ๆ

3.5 ข้อจำกัดของการจัดการแบบประสานความร่วมมือ พบว่ากำนันและผู้ใหญ่บ้านมีข้อจำกัดในด้านของงบประมาณและการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สำหรับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องไม่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ทุกหน่วยงานมีความพร้อมในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีเพียง ข้อติดขัดเล็กน้อยเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติ เช่น ความล่าช้าของการประสานความร่วมมือเนื่องจากขั้นตอนวิธีการขออนุมัติออกปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งอาจไม่ทันการณ์ในภาวะเร่งด่วน เป็นต้น

3.6 แนวคิดและข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน พบว่าผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่เห็นว่าการประสานความร่วมมือทำให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่ามีประสิทธิภาพมากขึ้น การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังของหน่วยงานความมั่นคงในทุกพื้นที่ทำให้การกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้น้อยลง การมีเจ้าหน้าที่ทหารร่วมตรวจยึดจับกุมทำให้ชาวบ้านไม่กล้ากระทำความผิด สำหรับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเห็นว่า อบต. มีหน้าที่ในการปกป้อง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบแต่ไม่มีอำนาจตรวจยึดจับกุม มีความเห็นสมควรเพิ่มอำนาจหน้าที่ให้ อบต. มีอำนาจในการจับกุมดำเนินคดี ผู้บริหาร อบต. กำนันและผู้ใหญ่บ้านบางพื้นที่ มีความเห็นสมควรให้มีการบังคับใช้คำสั่ง คสช. ต่อไป เนื่องจากส่วนรวมได้ประโยชน์ไม่ควรยกเลิกคำสั่ง ควบคุมไปกับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หน่วยงานราชการควรดำเนินการต่อเนื่อง หากภาครัฐลดความสำคัญในทางปฏิบัติจะทำให้เกิดปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าเพิ่มมากขึ้นอีก ในส่วนของหน่วยงานตุลาการเห็นว่า ไม่มีความจำเป็นในการทำงานแบบหลายภาคส่วน การประสานความร่วมมือจะเป็นลักษณะการประสานเฉพาะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นรายกรณี เช่น สินค้าประเภทไม้ผิดกฎหมายก็ประสานเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ สินค้าประเภทรถยนต์จะประสานเจ้าหน้าที่กรมการขนส่งทางบก ร่วมตรวจสอบ เป็นต้น

สรุปผลและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง การจัดการแบบประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ กรณีศึกษาอำเภอแม่สอดจังหวัดตาก สามารถสรุปผลและอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้ง 2 ข้อ ดังนี้

1. การจัดการแบบประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติของผู้ปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาการจัดการแบบประสานความร่วมมือพบว่า เป็นลักษณะของการบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันหลายภาคส่วน (Collaborative Governance) ในรูปแบบ การเข้ามามีร่วมมือกันทำงาน (Collaboration) เนื่องจากปฏิสัมพันธ์ในเชิงความร่วมมือที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแสดงที่ประกอบด้วยบุคลากรจากต่างหน่วยงาน/องค์กร เข้ามามีร่วมมือกันในการดำเนินการกิจกรรมภายใต้การจัดโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ มีเป้าหมายเพื่อร่วมกันขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่ทุกฝ่ายได้ร่วมกันกำหนดขึ้น ตามแนวคิดของ Jan Kooiman (อ้างถึงใน ศศิธร ทองจันทร์, 2559)

1.1 การก่อตัวของการประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานพบว่า หน่วยงานของรัฐในสังกัดกระทรวง ทบวง กรม ต่าง ๆ ได้รับทราบคำสั่งคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติให้ดำเนินการปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้ อย่างจริงจังในทุกพื้นที่ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย หน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หน่วยเฉพาะกิจกรมทหารราบที่ 4 ฝ่ายปกครองอำเภอแม่สอด เจ้าหน้าที่ตำรวจ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตลอดจนหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมทั้งในการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้

1.2 จากการศึกษาบทบาทของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการประสานความร่วมมือเพื่อปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่าตามนโยบายคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ พบว่าหน่วยงานในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักที่จะได้รับการประสานความร่วมมือจากหน่วยงานที่ประสบเหตุการณ์การกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการป้องกันรักษาป่าโดยตรง รวมถึงเจ้าหน้าที่ทหาร เจ้าหน้าที่ตำรวจ ฝ่ายปกครองอำเภอแม่สอด และกำนันผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งปฏิบัติงานในรูปแบบการประสานความร่วมมือ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่ ตามคำสั่งคณะกรรมการความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ

ทั้งนี้กำนันและผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่ถือได้ว่าเป็นกุญแจตัวสำคัญในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นผู้นำชุมชนอาศัยอยู่ในพื้นที่ย่อมทราบข้อมูลในพื้นที่รับผิดชอบมากที่สุด มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพราะในการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าวข้างต้น ต้องมุ่งเน้นปราบปรามการกระทำผิดโดยนายทุน หรือผู้มีอิทธิพลก่อนเป็นอันดับแรก การดำเนินการใด ๆ ต้องไม่ส่งผลกระทบต่อประชาชนผู้ยากไร้ ผู้ที่มีรายได้น้อย และผู้ไร้ที่ดินทำกิน ซึ่งอยู่อาศัยในพื้นที่เดิมนั้น ๆ ก่อนคำสั่งมีผลบังคับใช้ การพิจารณาผู้กระทำความผิดที่เป็นนายทุนหรือผู้มีอิทธิพลมีองค์ประกอบหลายประการ ซึ่งข้อมูลจากผู้นำชุมชนถือเป็นข้อมูลสำคัญและน่าเชื่อถือ ช่วยให้การพิจารณาดำเนินคดีกับกลุ่มนายทุนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) มีหน้าที่ในการปกป้อง ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่รับผิดชอบ แต่ไม่มีอำนาจในการตรวจยึดจับกุม อปท. จึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับการประสานความร่วมมือเฉพาะในด้านของการป้องกันการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ และการสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานมากกว่า ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคลากร ความรู้ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศสุดา สิทธิสันติกุล, วราภรณ์ ปัญญาวดี และ ประรณดา ยศสุข (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทการสนับสนุนการอนุรักษ์ป่าไม้ในชุมชนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าแผนงานและโครงการของ อปท. ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการหนุนเสริมการดำเนินงานด้านการอนุรักษ์ป่าไม้ของชุมชนท้องถิ่นใน 5 ลักษณะ ได้แก่ 1) การสนับสนุนข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ โดยการจัดอบรม การศึกษาดูงาน และการสื่อสารประชาสัมพันธ์ 2) การสนับสนุนกิจกรรมโดย อปท. เป็นผู้ดำเนินการ 3) การสนับสนุนงบประมาณให้ชุมชนดำเนินการเอง 4) การสนับสนุน

วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่เอื้อต่อการทำกิจกรรมอนุรักษ์ และ 5) การสนับสนุนบุคลากรให้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมอนุรักษ์ป่าไม้ของชุมชนท้องถิ่นและเครือข่ายภายนอก

นอกเหนือจากนี้ อปท. บางแห่งมีศักยภาพในการเชื่อมประสานความร่วมมือกับหน่วยงานและเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ป่าไม้ เพื่อลดข้อจำกัดด้านงบประมาณและขอบเขตอำนาจหน้าที่ แม้ว่า อปท. จะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพในการสนับสนุนด้านการอนุรักษ์ป่าของชุมชน แต่ยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ควรพิจารณา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความชัดเจนในขอบเขตอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ และ ดารารัตน์ คำเบ็ง (2560) ซึ่งได้ศึกษาเกี่ยวกับ โครงการ “แนวทางการพัฒนาการประสานความร่วมมือ (Collaboration) ในการจัดสวัสดิการสังคมในท้องถิ่น: กรณีศึกษา จังหวัดน่าน” โดยศึกษาแนวทางในการพัฒนาการประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานราชการส่วนภูมิภาค และองค์กรภาคประชาสังคม ในการจัดสวัสดิการสังคมภายในเขตพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การพัฒนาการประสานความร่วมมือในการจัดสวัสดิการท้องถิ่นจำเป็นต้องมี อปท. เป็นผู้ประสานความร่วมมือ ซึ่งจากผลการศึกษสามารถสรุปได้สองแนวทางด้วยกัน แนวทางแรก คือ แนวทางที่ อปท. แสดงบทบาทของการเป็นผู้นำการประสานความร่วมมือ (leading collaborator) ซึ่ง อปท. ต้องมีความพร้อมด้านทรัพยากรในระดับองค์กรและบุคลากรของ อปท. ต้องมีศักยภาพและทัศนคติเชิงบวกต่อการประสานความร่วมมือในการจัดสวัสดิการท้องถิ่น แนวทางที่สอง คือ แนวทางที่ อปท. แสดงบทบาทของการเป็นผู้สนับสนุนการประสานความร่วมมือ (supporting collaborator) ซึ่ง อปท. ต้องเข้าใจบริบทและสถานการณ์ของการจัดสวัสดิการท้องถิ่นอย่างดียิ่ง เพื่อที่ อปท. จะสามารถใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดในการประสานหรือสนับสนุนการจัดสวัสดิการท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ด้วยข้อจำกัดต่างๆ เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ อปท. ดังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยค้นพบว่า หาก อปท. ซึ่งมีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ หรือตลอดจนความพร้อมด้านงบประมาณในการสนับสนุนการดำเนินงาน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประสานความร่วมมือในด้านการปราบปราม ตรวจยึด จับกุม ผู้กระทำความผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ทั้งในฐานะผู้นำการประสานความร่วมมือ หรือผู้สนับสนุนการประสานความร่วมมือ เชื่อได้ว่าจะสามารถสนับสนุนงานด้านการป้องกันรักษาป่าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น หน้าที่ด้านการปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ในพื้นที่ชุมชนระดับตำบลหรือหมู่บ้าน จึงอยู่ในความรับผิดชอบของกำนันและผู้ใหญ่บ้านเป็นหลัก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขจร ชวัญพร้อม (2556) ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของ บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ศึกษาความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติงานในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ และประชาชนในเขตอำเภอปลายพระยา โดยผลการศึกษาพบว่า บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านระเบียบกฎหมายต่างๆ ส่วนมากเห็นด้วยกับการให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านมีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ.2457 และด้านเป้าหมายและวัตถุประสงค์พบว่า ส่วนมากเห็นด้วยกับการมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ก็เพื่อให้ปกครองราษฎรและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในท้องที่ของตน

1.3 รูปแบบของการประสานความร่วมมือแบบเป็นทางการ (เป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรทางราชการ) เป็นวิธีการที่มีการปฏิบัติมากที่สุด เนื่องจากเป็นระเบียบปฏิบัติของทางราชการเพื่อใช้เป็นเหตุผลในการขอความเห็นชอบในการอนุมัติให้ออกไปปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชา และรวมถึงการประสานความร่วมมือแบบไม่เป็นทางการ(แบบไม่เป็นลายลักษณ์อักษร) เป็นการประสานด้วยวาจาในสถานการณ์เร่งด่วน ซึ่งสามารถทำหนังสือราชการส่งถึงหน่วยงานในภายหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจ สอดคล้องกับการวิจัยของ ปิยะพงษ์ บุษบงก์ และคณะ (2560) ซึ่งได้ทำการศึกษาโครงการ “การสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการท้องถิ่น : สำรวจแนวปฏิบัติในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือ” ที่พบว่า อบท. มีโครงการที่ดำเนินการโดยร่วมมือกับส่วนราชการ/รัฐวิสาหกิจคิดเป็นสัดส่วนมากที่สุด รองลงมาคือร่วมกับองค์กรชุมชน/กลุ่มชาวบ้าน/องค์กรพัฒนา อบท.อื่นๆ และภาคเอกชนตามลำดับ ทั้งนี้ การลงนามใน MOU มีการปฏิบัติมากที่สุด รองลงมาคือ ร่วมกันดำเนินการอย่างค่อนข้างเป็นทางการ โดยระดับความร่วมมือที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือมีการลงขันงบประมาณ และจากการศึกษาพบว่าตั้งแต่อดีตที่ผ่านมา มีการประสานความร่วมมือของหน่วยงานอยู่แล้ว โดยไม่มีโครงสร้างความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการที่ชัดเจน เนื่องจากพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก เป็นพื้นที่อำเภอชายแดนไทย-เมียนมา การดำเนินการตรวจยึดจับกุมผู้กระทำผิด ทั้งการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ หรือกฎหมายอื่น ๆ มักจะต้องประสานหน่วยงานด้านความมั่นคงตามแนวชายแดนเข้าร่วมปฏิบัติงานแทบทุกครั้ง

1.4 ผลการปฏิบัติงาน พบว่าทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเห็นว่าการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ในรูปแบบของการประสานความร่วมมือทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมชาย โพธิ์ตระกูล (2558) ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในประเทศไทย ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในประเทศไทย โดยได้ให้แนวคิดและเสนอแนวทางหรือเสนอแนะปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในประเทศไทย ด้านการป้องกันรักษาป่าในการปฏิบัติงานควรต้องออกตรวจสอบป้องกัน มีการเผื่อระวางรักษาพื้นที่ตามแผนงานอย่างต่อเนื่อง มีการป้องกันรักษาป่าอย่างทั่วถึงทุกพื้นที่ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ มีการแบ่งงานป้องกันรักษาป่าที่ชัดเจนให้กับเจ้าหน้าที่ โดยใช้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการดูแล และการป้องกันรักษาป่าของแต่ละชุมชน และสร้างเครือข่ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบท.) หน่วยงานในท้องถิ่นที่เข้าร่วมปฏิบัติงาน

2. ปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ตามนโยบายคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

จากการศึกษาพบว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นกำนันและผู้ใหญ่บ้าน มีข้อจำกัดในด้านของงบประมาณและการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เนื่องจากไม่สามารถเบิกจ่ายหรือจัดซื้อจัดจ้างดังเช่นส่วนราชการอื่น ๆ ได้ และหน่วยงานของรัฐมีข้อจำกัดเล็กน้อยเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติ เช่น ความล่าช้าของการประสานความร่วมมือ เนื่องจากขั้นตอนวิธีการขออนุมัติออกปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาของหน่วยงาน ซึ่งอาจไม่ทันการณ์ในภาวะเร่งด่วน เป็นต้น แต่ข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น ก็ไม่ถือว่าเป็นปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลถึงขั้นทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ หรือมีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของทุกหน่วยงานแต่อย่างใด หรืออาจกล่าวได้ว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานไม่มีข้อจำกัดในการปฏิบัติงาน ทุกหน่วยงานมีความพร้อมในการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นข้อเสนอแนะแนวทางในการดำเนินนโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ตามนโยบายคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ในพื้นที่อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก จากผู้ให้ข้อมูลดังนี้

2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการศึกษาวิจัยพบว่าผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีความเห็นตรงกันว่าการบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มข้นในรูปแบบของการประสานความร่วมมือ ส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมายว่าด้วยการป่าไม้ ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้แทนหน่วยงานรัฐเห็นว่าควรบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าของชาวบ้านหรือนายทุน ผู้มีอิทธิพล จะกลับมารุนแรงขึ้นอีก ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่า นโยบายด้านการป้องกันรักษาป่า ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เป็นนโยบายที่ทำให้การปฏิบัติงานด้านการป้องกัน

รักษาป่าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าในทางปฏิบัติจะกระทบสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนไปบ้าง แต่ก็เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมคือการได้คืนมาซึ่งพื้นที่ป่าไม้ การบังคับใช้กฎหมายที่จริงจัง ไม่มีข้อยกเว้น ทำให้คนทั่วไปเกรงกลัวอำนาจรัฐ และไม่กล้ากระทำความผิด ทำให้ประเทศชาติได้ประโยชน์ มีความปกติสุข

ดังนั้น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่สรุปได้จากการวิจัยคือ ถึงแม้สถานการณ์การบุกรุกทำลายป่าจะน้อยลง รัฐบาลก็ควรจะต้องใส่ใจมาตรการการตรวจยึดจับกุมผู้กระทำความผิดกฎหมายอย่างเข้มข้น โดยกำหนดให้เป็นภารกิจหลักอีกด้านหนึ่งของหน่วยงานเพื่อความมั่นคง เพื่อให้การดำเนินการบังคับใช้กฎหมายของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ยั่งยืน ควรมีคำสั่งมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็น “พนักงานเจ้าหน้าที่” รองรับการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกหน่วยงาน เนื่องจากปัญหาการบุกรุกทำลายป่าไม้ ซึ่งเป็นสมบัติส่วนรวมของคนทั้งประเทศ และผลกระทบจากการตัดไม้ทำลายป่าก็ส่งผลกระทบต่อคนทั่วไปในวงกว้าง เช่น ปัญหาภัยแล้ง อุทกภัย เป็นต้น เป็นปัญหาใหญ่ซึ่งรัฐบาลควรให้ความสำคัญ รวมถึงการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็น เช่น รถยนต์พร้อมน้ำมันเชื้อเพลิง อาวุธปืน ฯลฯ และจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานเพิ่มเติม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกหน่วยงาน เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่ตามตะเข็บแนวชายแดน และพื้นที่ป่าที่มีความสำคัญระดับประเทศ เช่น ผืนป่ามรดกโลกห้วยขาแข้ง อุทยานแห่งชาติเขาใหญ่ เป็นต้น เพราะหากปล่อยให้ภารกิจด้านการป้องกันรักษาป่า เป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแต่เพียงฝ่ายเดียว อาจต้านทานความโลภของกลุ่มนายทุนหรือผู้มีอิทธิพล ได้ไม่ดีเท่าที่ควรจะเป็น อาจทำให้ปัญหาการลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การยึดถือครอบครองพื้นที่ป่าอย่างผิดกฎหมายกลับมาทวีความรุนแรงขึ้นอีก

2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาวิจัยในเรื่องของทัศนคติของประชาชนต่อนโยบายด้านการป้องกันรักษาป่า ของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งทำให้มีผู้ได้รับผลกระทบในรูปแบบที่แตกต่างกัน ทั้งที่ได้รับประโยชน์ รวมถึงผู้ได้รับผลกระทบทางด้านลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การจัดการแบบประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันรักษาป่า ตามนโยบายคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ: กรณีศึกษา อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งได้ให้คำปรึกษา ชี้แนะความคิดและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้การศึกษานี้เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี และได้รับความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายนอกคณะ และภายในคณะที่ให้คำแนะนำในการตรวจสอบ แนะนำแนวทางและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ของเครื่องมือการวิจัย ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้กรุณาประสิทธิภาพวิชาและองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ตลอดระยะเวลาการศึกษา และขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและเสียสละเวลาในการสัมภาษณ์ ตลอดจนเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษานี้

ขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้โอกาสในการศึกษาต่อ ขอขอบคุณพี่วินัย เตชธรมโพธิ์ทอง น้องจันทนา น้องสิทธิพงษ์ น้องชาญเดช ตลอดจนเพื่อนร่วมงานทุกท่าน และผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานประจำหน่วยป้องกันรักษาป่าที่ ตก.5 (ห้วยไม้แป้น) ทุกนาย ที่มีส่วนช่วยเหลือในการศึกษาวิจัยมาโดยตลอด

ท้ายที่สุด ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่คอยสนับสนุน ให้กำลังใจ และอยู่เคียงข้าง ตลอดมา สิ่งเหล่านี้ถือเป็นพลังสำคัญในผลักดันให้การศึกษาของผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ทั้งนี้หากงานศึกษาวิจัยครั้งนี้มีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้แต่เพียงผู้เดียว

เอกสารอ้างอิง

- กรมป่าไม้. (19 มิถุนายน 2557). การปราบปรามและหยุดยั้งการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้.
- กรมป่าไม้. (2560). **โครงการจัดทำข้อมูลสภาพพื้นที่ป่าไม้ ปี พ.ศ. 2561 – 2562**. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2563, จาก <https://lib.ku.ac.th/2019/index.php/ku-resources/books-recommendation/400-forestry-picture>.
- เกตุสุดา สิทธิสันติกุล, วราภรณ์ ปัญญาวดี และปรารณา ยศสุข. (2559). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกับบทบาทการสนับสนุนการอนุรักษ์ป่าไม้ในชุมชนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่. **วารสารการจัดการสิ่งแวดล้อม**, 12(1)
- ขจร ขวัญพ้อม. (2556). บทบาทกำนันผู้ใหญ่บ้านกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่. การค้นคว้าอิสระ รม., มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต, ภูเก็ต.
- ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์. (2560). การจัดการปกครองแบบประสานความร่วมมือ (collaborative governance): แนวคิดวรรณกรรมคัดสรร และคำสำคัญ. **Veridian E-Journal, Silpakorn University**, 10(3), 288–298.
- ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ และดารารัตน์ คำเบ็ง. (2560). โครงการ “แนวทางการพัฒนาการประสานความร่วมมือ (Collaboration) ในการจัดสวัสดิการสังคมในท้องถิ่น: กรณีศึกษา จังหวัดน่าน”. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ปิยะพงษ์ บุษบงก์ และคณะ. (2560). โครงการ “การสร้างความร่วมมือในการบริหารจัดการท้องถิ่น: สรรวจแนวปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ศศิธร ทองจันทร์. (2559). การบริหารกิจการบ้านเมืองแบบร่วมมือกันกับการขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐไทย กรณีศึกษาโครงการความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน จังหวัดพิษณุโลก. การค้นคว้าอิสระ รม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- ศูนย์ป่าไม้ตาก. (20 เมษายน 2563). **ขอข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัย**
- สมชาย โพธิ์ตระกูล. (2558). การบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ในประเทศไทย. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสต์เทิร์นเอเชีย**, 5(2), 61–75.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนบริหารจัดการชายแดนด้านความมั่นคง (พ.ศ. 2559–2564)**. สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2563 จาก <http://www.nsc.go.th/Download1/แผนบริหารจัดการชายแดนด้านความมั่นคง.pdf>.
- สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดตาก. (2562) **รายงานประจำปี 2562** สืบค้นเมื่อ 13 เมษายน 2563 จาก <http://tak.mnre.go.th/attachment/iu/download.php>
- เอื้อมพร หลินเจริญ. (2555). เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. **วารสารการวัดผลการศึกษา**, 7(1), 17–29.

การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัย ของรถรับส่งนักเรียน
ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัด
ลำปาง

The Implementation of The Policy to Promote The Safety Standards of The
School Bus Transportation of Lamphang Provincial Land Transport Office in
Muang Lamphang District, Lamphang Province

กนกวรรณ ชัยมงคล^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Kanokwan Chaimongkol^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษา “การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง” ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำนโยบายเรื่องการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติ และศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง จากการส่งเสริมของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ 1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้แก่ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง จำนวน 5 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการบรรยายเชิงพรรณนา และ 2. กลุ่มผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนในพื้นที่การดูแลของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accident Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยทางสถิติ (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และความแปรปรวน (S²)

ผลการศึกษาพบว่า 1) การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่อำเภอเมืองลำปาง ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ตามสมรรถนะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5 ปัจจัย (วรเดช จันทรศร, 2552) **ด้านโครงสร้าง** สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ความพร้อมในการบังคับใช้กฎหมาย การให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการรถรับส่งนักเรียน พนักงานขับรถ และผู้ดูแล จัดให้มีการอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีแนวทางในการควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียนอย่างชัดเจน และมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันกับภาคีเครือข่ายภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย มีการประชาสัมพันธ์ อย่างต่อเนื่อง **ด้านบุคลากร** มีบุคลากรที่ทำหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียน ออกใบอนุญาตใช้รถให้เป็นรถรับส่งนักเรียน บุคลากร มีส่วนใน

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : dataofkanokwan.c@outlook.co.th

การสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ แต่จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอในการควบคุม กำกับดูแล รับผิดชอบนักเรียนโดยเฉพาะ **ด้านงบประมาณ** ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการนำนโยบายนี้มาปฏิบัติโดยเฉพาะ **ด้านสถานที่** เป็นสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติการคือ ในการตรวจสภาพความพร้อมของรถรับส่งนักเรียน มีความเหมาะสม และมีความพร้อมในการให้บริการ เนื่องจากมีเครื่องมือในการตรวจสอบที่มีมาตรฐาน และเป็นสถานที่ในการปฏิบัติการของสำนักงานขนส่งลำปาง **ด้านวัสดุอุปกรณ์** ไม่มีความจำเป็นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และ 2) พฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง ผลการทดสอบสมมติฐาน 1. พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่แตกต่างกันระหว่างผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนและผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่ไม่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ไม่แตกต่างกัน และ 2. การรับรู้ของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่แตกต่างกันระหว่างผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนและผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่ไม่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ในด้านความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน แตกต่างกัน และในด้านการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลมาจากการที่สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีโครงสร้างหน่วยงานที่มีความพร้อม มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมีปัจจัยด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และด้านสถานที่ ในการปฏิบัติการกิจการอบรมให้ความรู้ การประชาสัมพันธ์ให้กับผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจ พฤติกรรมที่เหมาะสม และถูกต้องการกฎหมาย

คำสำคัญ: การนำนโยบายไปปฏิบัติ พฤติกรรม

Abstract

The purpose of this project is to study the implementation of the policy on the promotion of safety standards for school bus transportation in Mueang Lampang District, Lampang Province, to practice and study the school bus behavior that following by the standard of the student shuttle bus supported by Lampang Provincial Land Transport Office. The samples were divided into 2 groups as follows: 1. The main data group consisted of 5 executives and officers of Lampang Provincial Land Transport Office using a specific sampling method. Data were collected by interview. Data were analyzed by descriptive lectures and 2. Student bus drivers in the care area of Lampang Provincial Land Transport Office. The Accident Sampling method was used to select a sample of 139 questionnaires. The data were analyzed by percentage (%), statistical average (\bar{X}), standard deviation (SD) and variance (S²).

The research results indicated as follows: 1) The implementation of the policy to promote the safety standards of the shuttle bus to the implementation of Lampang Provincial Land Transport Office according to the capability of the organization in implementing the policy, 5 factors Structural Lampang Provincial Land Transport Office law enforcement readiness providing knowledge to the shuttle bus operators, drivers, and carvers, providing training at least twice a year, with clear guidelines for supervision and supervision of the shuttle bus and have integrated work together with private network partners to take part in driving the policy have public relations in



terms of personnel, there are personnel who are responsible for supervision and supervision of the student shuttle bus. Issuing a license to use the car as a shuttle for students, personnel, to contribute to the successful implementation of the policy but the number of personnel is not enough to control and supervise the student shuttle, especially in the budget. No budget has been allocated for implementing this policy, especially in places. The mission is to check the condition of the student shuttle. Is suitable and is ready for service because there are standard inspection tools and is the place of operation of Lamphang Provincial Land Transport Office equipment No need to use materials and equipment. 2) Safety practice behavior of student shuttle bus drivers in general, the level of practice is often Hypothesis testing results 1. It is found that personal factors affecting the behavior of the safety standards of the student bus drivers are different between the students' drivers that are trained in accordance with vehicle safety standards. School bus transfers and school bus drivers who are not trained in accordance with the school bus safety standards No different and 2. The perception of the student bus drivers is different between the student bus drivers who have been trained in accordance with the safety standards of the student shuttle bus and the school bus drivers who do not pass the training in accordance with the safety standards. Safety of the student shuttle regarding the basic knowledge and understanding of the safety of the shuttle, the students are different and in the perception of the safety of the shuttle No different Which is a result of Lamphang Provincial Land Transport Office is a department structure that is ready. There are factors that affect the success of the policy implementation. and have factors in personnel, budget, equipment tools and the place in carrying out the training mission public relations for the shuttle bus drivers to provide knowledge and understanding proper behavior and legally and have factors in personnel, budget, equipment tools and the place In carrying out the training mission public relations for the shuttle bus drivers to provide knowledge and understanding proper behavior and legally and have factors in personnel, budget, equipment tools and the place In carrying out the training mission public relations for the shuttle bus drivers to provide knowledge and understanding proper behavior and legally.

Keywords: Policy Implementation, behavior

บทนำ

เนื่องด้วย ปัจจุบันมีอุบัติเหตุรถรับส่งนักเรียนจนเป็นเหตุให้มีเด็กนักเรียนเสียชีวิต สะท้อนให้เห็นว่า การดำเนินการด้านความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนยังไม่เพียงพอ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ กรมขนส่งทางบก จึงได้นำระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการควบคุมดูแลการใช้รถโรงเรียน พ.ศ. 2562 ซึ่งมีหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการควบคุมดูแลการใช้รถโรงเรียนให้เกิดความปลอดภัยกับเด็กนักเรียนมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินการเรื่องรถรับส่งนักเรียน จึงได้กำหนดมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนที่เป็นรถยนต์ส่วนบุคคลทั้งในลักษณะรถสองแถวและรถตู้ โดยกำหนดให้ต้องผ่านการรับรองจากโรงเรียนหรือสถานศึกษา และนำรถเข้าตรวจสอบสภาพ ณ สำนักงานขนส่งจังหวัดที่โรงเรียนหรือสถานศึกษาดังอยู่ในเขตพื้นที่ ภายในรถต้องมีเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับช่วยเหลือนักเรียนเมื่อมีอุบัติเหตุ เช่น ถังดับเพลิง ค้อนทุบกระจก ที่นั่งผู้โดยสารต้องยึดแน่นมั่นคงแข็งแรง กรณีเป็นรถสองแถวต้องมีประตูและที่กั้นป้องกันนักเรียนตก ส่วนรถตู้ต้องจัดวางที่นั่งเป็นแถวตอนตามความกว้างของตัวรถเท่านั้น ห้าม

ตัดแปลงสภาพรถโดยเฉพาะการเพิ่มเบาะที่นั่งหรือการต่อเติมกระบะท้ายเพื่อให้รับนักเรียนได้มากเกินจำนวนบรรทุกที่ปลอดภัย หากพบการฝ่าฝืนให้ระงับการใช้รถทันทีเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของนักเรียนและความมั่นใจของผู้ปกครอง ด้านผู้ขับรถรับส่งนักเรียนต้องได้รับใบอนุญาตขับรถรถยนต์ส่วนบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือได้รับใบอนุญาตขับรถรถยนต์สาธารณะ หรือเป็นผู้ขับรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกต้องไม่เคยมีประวัติเสียหายอันเกิดจากการขับรถมาก่อน และต้องมีผู้ควบคุมดูแลนักเรียนประจำรถ มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปี ประจำอยู่ในรถตลอดเวลาที่ใช้รับส่งนักเรียน และต้องปฏิบัติตามกฎกระทรวงและกฎหมายจราจรอย่างเข้มงวด หากพบรถรับส่งนักเรียนมีการตัดแปลงสภาพตัวรถหรือสภาพรถไม่ปลอดภัย บรรทุกผู้โดยสารเกิน ปลดปล่อยให้นักเรียนขึ้นท้ายรถ หรือผู้ขับรถมีพฤติกรรมขับขี่ไม่ปลอดภัย สามารถร้องเรียนไปยังสำนักงานขนส่งจังหวัด และนอกจากนี้กรมการขนส่งทางบก ได้ร่วมกับโรงเรียน สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบความปลอดภัยของรถโรงเรียนและรถรับส่งนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง ทั้งการตรวจสอบสภาพตัวรถและการให้บริการของผู้ขับรถรับส่งนักเรียน ซึ่งที่ผ่านมาพบว่ายังมีปัญหาผู้ขับรถรับส่งนักเรียน ได้นำรถยนต์ส่วนบุคคลมาใช้รับส่งนักเรียน โดยไม่มีการปรับปรุงสภาพรถให้เหมาะสมและปลอดภัย รวมถึงมีการแก้ไขตัดแปลงสภาพตัวรถที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงแข็งแรง ดังนั้น กรมการขนส่งทางบก จึงได้สร้างมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนให้มีความปลอดภัยสูงสุด และมีระบบการตรวจสอบที่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนพิเศษ 300 ง), (กรมการขนส่งทางบก, 2559, สื่อ/ประชาสัมพันธ์)

เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของนโยบาย สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ได้อนุญาตให้ใช้รถยนต์ส่วนบุคคลทำการรับจ้างรับส่งนักเรียน โดยการบูรณาการร่วมมือกับมูลนิธิเพื่อผู้บริโภค เนื่องจากจังหวัดลำปาง มีผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ใช้รถยนต์ส่วนบุคคลมารับจ้างรับส่งนักเรียน จำนวนไม่แน่นอนในแต่ละปี และมีแนวโน้มที่ลดลง ซึ่งมีปัจจัยหลายสาเหตุ เช่น การประชาสัมพันธ์ที่ยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ การบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง การขาดจิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสังคม จึงได้กำหนดให้การจัดระเบียบรถรับส่งนักเรียนขึ้น และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมาปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม สร้างความปลอดภัยให้กับเด็กนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นเยาวชนและจะเติบโตมาเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศในอนาคต กรมการขนส่งทางบก จึงกำหนดมาตรการเข้มงวดในการตรวจสอบความปลอดภัยของรถโรงเรียนและรถรับส่งนักเรียนมาอย่างต่อเนื่อง และได้ปรับปรุงมาตรการฯ ข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัยของรถยนต์ที่ใช้ในการรับจ้าง รับส่งนักเรียน ตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ และกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก จึงได้ปรับปรุงระเบียบดังกล่าว โดยการกำหนดลักษณะของรถโรงเรียนที่จะนำมารับส่งนักเรียน การกำหนดเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นเพื่อช่วยเหลือนักเรียนเมื่อมีอุบัติเหตุหรือมีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้น สีของรถซึ่งต้องใช้สีตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด กำหนดหน้าที่ผู้ดำเนินการรถโรงเรียน กำหนดคุณสมบัติและหน้าที่ของพนักงานขับรถโรงเรียน ผู้ควบคุมดูแลนักเรียน

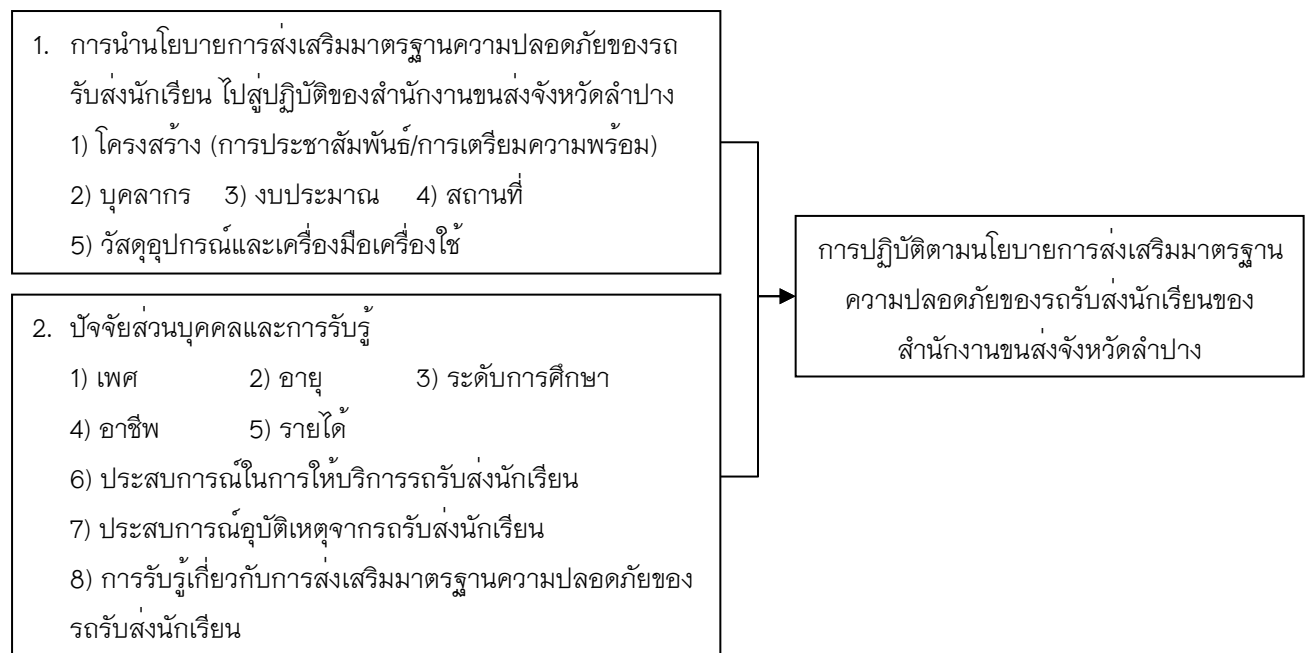
จากข้อมูลข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาการนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ตลอดจนศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง จากการส่งเสริมของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้รับไปหามาตรการควบคุม ดูแล ความปลอดภัยเกี่ยวกับรถรับส่งนักเรียน ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในฐานะผู้นำนโยบายไปปฏิบัติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษานำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา ในส่วนของการศึกษาเชิงคุณภาพไม่สามารถคาดคะเนไว้ล่วงหน้าได้ ผู้ศึกษาได้นำกรอบแนวคิดที่ดัดแปลงมาจากตัวแบบในการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ตัวแบบด้านการจัดการ วรเดช จันทรรศ (2552) และได้ตั้ง สมมุติฐานเฉพาะการศึกษาเชิงปริมาณ ไว้โดยสรุปคือ ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยที่แตกต่างกัน



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษานำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง เป็นการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา แบบแผนแบบสามเส้า (รัตนะ บัณฑิต, 2556) มุ่งศึกษานำนโยบายมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่การปฏิบัติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้ที่มีส่วนในการนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน โดยผู้ศึกษาแบ่งกลุ่มประชากร, เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

(1) กลุ่มผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ) ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง จำนวนทั้งสิ้น 5 คน ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยได้จัดทำแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างสำหรับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง รวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและการวิจัยในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ด้วยวิธีวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากนั้นสรุปความ

(2) ผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accident Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 213 คน จากสถิติการออกหนังสือขออนุญาตให้ใช้รถในการรับส่งนักเรียน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 โดยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 139 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น เก็บข้อมูลจากผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน โดยผู้ศึกษาทำการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accident Sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่าง การสร้างชุดคำถามประกอบไปด้วยข้อมูลทั่วไป, ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การให้บริการรถรับส่งนักเรียน, ประสบการณ์การเกิดอุบัติเหตุ, การรับรู้ส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน, พฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน และข้อมูลอื่นๆ เช่น ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรค ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ยทางสถิติ (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ความแปรปรวน (S^2) ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปรวบรวมความคิดเห็น แล้วนำเสนอตามประเด็นหลัก

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Dato) เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ศึกษาได้จัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จัดเก็บข้อมูลดังนี้ (1) กลุ่มผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) และ (2) กลุ่มผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง โดยใช้แบบสอบถาม

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Dato) เป็นข้อมูลที่ได้จากรวบรวมเอกสาร การทบทวน แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สิ่งพิมพ์ ข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต ฯลฯ

ตรวจสอบเครื่องมือ

1. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3. ผู้ศึกษาได้แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบ ความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาการนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง พบว่า

1. การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่ปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ผลจากการสัมภาษณ์ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ตามสมรรถนะขององค์การในการนำนโยบายไปปฏิบัติ 5 ปัจจัย (วรเดช จันทรศรี ,2552) จำนวน 5 คน พบว่า **ด้านโครงสร้าง** ความพร้อมในการบังคับใช้กฎหมายในด้านการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการรถรับส่งนักเรียน พนักงานขับรถ และผู้ดูแลจากการจัดให้มีการอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และมีการสื่อสารผ่าน หนังสือเวียน คำสั่ง การประชุมซักซ้อมความเข้าใจ และการประชุมประจำเดือน อยู่เสมอ มีแนวทางในการควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียนอย่างชัดเจน และมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันกับภาคีเครือข่าย ภาคเอกชน เข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนนโยบาย **ด้านบุคลากร** มีบุคลากรที่มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียน ออกตรวจสอบปราบปรามการกระทำผิด เป็นต้น และอีก 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายตรวจสภาพรถ และฝ่ายทะเบียนรถ ที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตใช้รถให้เป็นรถรับส่งนักเรียน บุคลากรภายในของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีส่วนในการสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ **ด้านงบประมาณ** ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการนำนโยบายนี้มาปฏิบัติโดยเฉพาะ **ด้านสถานที่** เป็นสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ คือ ในการตรวจสภาพความพร้อมของรถรับส่งนักเรียน มีความเหมาะสม และมีความพร้อมในการให้บริการ เนื่องจากมีเครื่องมือในการตรวจสอบที่มีมาตรฐาน และเป็นสถานที่ในการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานขนส่งลำปาง **ด้านวัสดุอุปกรณ์** ไม่มีความจำเป็นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ **ข้อเสนอแนะอื่น ๆ** ในการนำมาตรการหรือนโยบายดังกล่าวมาบังคับใช้ ยังไม่สามารถนำรถที่ใช้รับส่งนักเรียนเข้าระบบได้ 100% เนื่องจากมีปัญหากรณีในวันขออนุญาตอุปกรณ์ส่วนควบ รวมถึงอุปกรณ์ที่ต้องจัดให้เป็นไปตามระเบียบ แต่เมื่อนำไปวิ่งจริงถอดเบาะนั่งออก (รถตุ๋ม) ทำให้เกิดเป็นปัญหา เจ้าหน้าที่ต้องออกไปตรวจสอบ พนักงานขับรถถูกเปรียบเทียบปรับ เป็นต้น ดังนั้น ผู้ออกมาตรการควรมีการกำหนดมาตรการเพิ่มเติม หรือการลดหย่อนผ่อนปรนให้กับผู้ดำเนินกิจการรถรับส่งนักเรียนให้สามารถอยู่ได้ในอาชีพ โดยการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ประกอบการ/เจ้าของรถ รวมถึงสถานศึกษา นักเรียน ทั่วประเทศ แล้วนำมาดำเนินการปรับเปลี่ยนและเป็นการทำความเข้าใจให้ตรงกัน เพื่อให้การนำนโยบายมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป

2. ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่ปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง จากการศึกษาแบบสอบถาม จำนวน 139 ชุด พบว่า **ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม** ส่วนใหญ่ เป็น เพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 50.36 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 51 – 60 ปี จำนวน 46 คน คิดเห็นเป็นร้อยละ 33.09 ระดับการศึกษาอยู่ในช่วง ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.97 อาชีพที่นอกเหนือจากการขับรถรับส่งนักเรียน อยู่ในกลุ่มอาชีพรับจ้างทั่วไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 28.06 มีอัตรารายได้ต่อเดือน อยู่ในระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 43.88 ซึ่งส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการให้บริการรถรับส่งนักเรียนตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 และไม่เคยเกิดอุบัติเหตุจากการให้บริการรถรับส่งนักเรียน จำนวน 130คน คิดเป็นร้อยละ 93.53 **ข้อมูลการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน** (1) ความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ในด้าน

กฎหมายบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน และรถรับส่งนักเรียนผ่านต้องการตรวจสอบความปลอดภัยและความมั่นคงแข็งแรงของตัวรถ จากกรมการขนส่งทางบก ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 100 รองลงมาในด้านผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนต้องเป็นผู้ได้รับใบอนุญาตขับรถยนต์ส่วนบุคคลมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือใบอนุญาตขับรถยนต์สาธารณะ หรือเป็นผู้ขับขี่รถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบก และไม่มีประวัติเสียหายจากการขับรถ และ รถที่นำมารับส่งนักเรียนต้องมีอุปกรณ์และส่วนควบคุมเพื่อความปลอดภัย ตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 99.28 (2) การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ในด้านการรับรองจากโรงเรียนหรือสถานศึกษาว่าได้นำรถมาใช้ในการรับส่งนักเรียนมากที่สุด จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 98.56 รองลงมาในด้านการได้รับหนังสืออนุญาตให้ใช้รถรับส่งนักเรียนจากสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง พร้อมป้าย “รถโรงเรียน” และสติ๊กเกอร์ “รถโรงเรียนนำใช้” จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 97.12 **ข้อมูลพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน** พบว่า ระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า รายการที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด เช่น ถังดับเพลิง ค้อนทุบกระจก เป็นต้น ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.70$) รองลงมา คือ การตรวจความพร้อมรถรับส่งนักเรียนก่อนการขับทุกครั้ง ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นประจำ ($\bar{X} = 4.69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข ต่อรถ เพิ่มที่นั่ง หลังจากได้รับการตรวจสอบสภาพจากสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ($\bar{X} = 2.63$) **ข้อมูลวิเคราะห์เกี่ยวกับเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน** (1) การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนกับตัวแปรที่มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มโดยการทดสอบค่าที (Independent t-test) พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน จำแนกตามเพศ พบว่า ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่มีเพศต่างกัน มีระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน ไม่แตกต่างกัน ค่า Sig = 0.826 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) การเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนกับตัวแปรที่มีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way analysis of variance) พบว่า ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่แตกต่างกันระหว่างผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนและผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่ไม่ผ่านการอบรมตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน นั้น ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อมูลการเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน จำแนกตามการรับรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ค่า Sig. = 0.026 แตกต่างกัน และ 2) ด้านการรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ค่า Sig. = 0.353 ไม่แตกต่างกัน

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัย“การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง” สามารถนำมาสรุป ได้ดังนี้

1. การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่ปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง จากการศึกษ พบว่า สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีความพร้อมในการบังคับใช้กฎหมายในด้านการให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการรถรับส่งนักเรียน พนักงานขับรถ และผู้ดูแล จากการจัดให้มีการอบรมอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง มีบุคลากรที่มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียน ออกตรวจสอบปราบปรามการกระทำผิดเป็นต้น และอีก 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายตรวจสภาพรถ และฝ่ายทะเบียนรถ ที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตใช้รถให้เป็นรถรับส่งนักเรียน บุคลากรภายในของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีส่วนในการสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ ในด้านงบประมาณไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการนำนโยบายนี้มาปฏิบัติโดยเฉพาะด้านสถานที่ เป็นสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ คือ ในการตรวจสภาพความพร้อมของรถรับส่งนักเรียน มีความเหมาะสม และมีความพร้อมในการให้บริการ เนื่องจากมีเครื่องมือในการตรวจสอบที่มีมาตรฐาน และเป็นสถานที่ในการปฏิบัติภารกิจของสำนักงานขนส่งลำปาง ด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่มีความจำเป็นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติความชัดเจน และกำหนดครรถโรงเรียนที่จะนำมารับส่งนักเรียน ต้องมีลักษณะตามที่ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการควบคุมดูแลการใช้รถโรงเรียน พ.ศ. 2562 (อ้างอิงราชกิจจานุเบกษา, 2562, หน้า 2 เล่ม 136 ตอนพิเศษ 300 ง) ให้สอดคล้องกับข้อกำหนดการรักษาความปลอดภัยของรถยนต์ที่ใช้ในการรับจ้างรับส่งนักเรียน ตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ และกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 รัฐมนตรีว่าการกระทรวง ศึกษาธิการจึงออกระเบียบไว้ ถือว่าเป็นการบูรณาการการร่วมมือระหว่างกระทรวง และในส่วนของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ ก็มีความพร้อม เนื่องจากมีหน่วยงานภายในที่กำกับดูแลงานด้านนี้โดยเฉพาะ แต่อาจมีจำนวนจำกัด มีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งยังคงต้องมีการพัฒนาการส่งเสริมความปลอดภัยต่อไป และในการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของรถโรงเรียนหรือรถของบุคคลที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกหรือกฎ หมายว่าด้วยรถยนต์ให้นำมาใช้รับส่งนักเรียน

2. พฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน จากการส่งเสริมของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง จากการศึกษ พบว่า อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มี อุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด เช่น ถึงดับเพลิง ค้อนทุบกระจก เป็นต้น ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำลงมา คือ การตรวจความพร้อมรถรับส่งนักเรียนก่อนการขับขึ้นทุกครั้ง ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นประจำ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข ต่อรถ เพิ่มที่นั่ง หลังจากได้รับการตรวจสภาพจากสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่ปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง พบว่า

(1) ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ขับขีรถรับส่งนักเรียน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการให้บริการรถรับส่งนักเรียน เคยเกิดอุบัติเหตุจากการให้บริการรถรับส่งนักเรียน ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรม

การปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน พบว่าผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน มีปัจจัยที่ผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน ที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน

(2) เปรียบเทียบระหว่างพฤติกรรมปฏิบัติเกี่ยวกับมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน กับ การรับรู้ ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน พบว่า แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการรับรู้ในการส่งเสริมเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนจากสำนักงานขนส่งจังหวัด ลำปาง จึงทำให้การรับรู้ในส่วนแตกต่างกัน

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่อำนาจปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง พบว่า ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติตามปัจจัย 5 ด้าน ด้านโครงสร้างสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีฝ่ายงานที่มีหน้าที่ควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียน หลัก ๆ คือกลุ่มวิชาการขนส่ง โดยการจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้อง ออกตรวจสอบสวนปรามการกระทำผิด เป็นต้น และอีก 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายตรวจสภาพรถ และฝ่ายทะเบียนรถ ที่มีหน้าที่ในการออกใบอนุญาตใช้รถให้เป็นรถรับส่งนักเรียน ด้านบุคลากรสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีบุคลากรเพียงพอในการสนับสนุนให้การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ แต่จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอในการควบคุม กำกับ ดูแล รถรับส่งนักเรียนโดยเฉพาะ ด้านงบประมาณสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณให้สำหรับการนำนโยบายนี้มาปฏิบัติโดยเฉพาะ ซึ่งจะได้รับการจัดสรรงบประมาณเมื่อรถรับส่งนักเรียน รับตรวจสอบรถก่อนขออนุญาตใช้ เป็นรถรับส่งนักเรียนเป็นการใช้งบประมาณประจำปีปกติตามภารกิจของหน่วยงาน ซึ่งมีเพียงพอ ด้านสถานที่สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง เป็นสถานที่ที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ คือ ในการตรวจสภาพความพร้อมของรถรับส่งนักเรียน มีความเหมาะสม และมีความพร้อมในการให้บริการ ด้านวัสดุอุปกรณ์สำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไม่มีความจำเป็นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เนื่องจากมองว่าเป็นการตรวจตรา กำกับ ติดตาม และดูแลของเจ้าหน้าที่เท่านั้น หรือหากจำเป็นต้องใช้ก็สามารถใช้ของเดิมที่มีอยู่จากแผนงาน โครงการที่มีอยู่แล้วนำมาประยุกต์ใช้ซึ่งมีเพียงพอ เหมาะสมแล้ว ซึ่งปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ วรเดช จันทรศร (2552) ได้แสดงตัวแบบทางด้านการจัดการ ที่ตั้งอยู่บนแนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีองค์การ เน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การ เพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติว่ามีขีดความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังเพียงใด โดยให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เกี่ยวข้องกับ 5 ปัจจัย (วรเดช จันทรศร, 2552) ในส่วนด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำกฎกระทรวงไปปฏิบัติ และความพร้อมของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในการนำกฎกระทรวงมาบังคับใช้ และขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน สถานศึกษา ผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน รถโรงเรียน ในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับเพื่อความปลอดภัยของนักเรียน นักศึกษา และสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง มีความพร้อม คือ มีการกำหนดโครงการ/แผนงาน/แนวทางปฏิบัติที่รองรับ คือ โครงการยกระดับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน, โครงการรวมใจสร้างความปลอดภัยให้กับรถรับจ้างรับส่งนักเรียนในเขตพื้นที่จังหวัดลำปาง ตลอดจนให้คำแนะนำ ไม่มีปัญหาในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างหน่วยงานส่วนกลาง

อีกทั้งกฎหมายนี้ไม่เป็นอุปสรรค และยังเอื้อต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของ วรเดช จันทรศร (2552) ได้กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นแบบบนลงล่างประกอบด้วย 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนระดับมหภาค และขั้นตอนระดับจุลภาค ซึ่งมีการกำหนดกฎกระทรวงจากหน่วยงานส่วนกลาง และให้หน่วยงานในส่วนภูมิภาคเป็นผู้นำไปปฏิบัติ

2. พฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัย ของรถรับส่งนักเรียนไปสู่ปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง พบว่า พฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน จากการส่งเสริมของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับการปฏิบัติบ่อยครั้ง รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยตามที่กรมการขนส่งทางบกกำหนด เช่น ถังดับเพลิง ค้อนทุบกระจก เป็นต้น ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปฏิบัติเป็นประจำรองลงมา คือ การตรวจความพร้อมรถรับส่งนักเรียนก่อนการขับทุกครั้ง ซึ่งค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นประจำ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การดัดแปลงหรือเปลี่ยนแปลงแก้ไข ต่อรถ เพิ่มที่นั่ง หลังจากได้รับการตรวจสภาพจากสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง อยู่ในระดับการปฏิบัติเป็นบางครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัย ของ ดร.องคอร สวงวนญาติ และคณะ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการใช้บริการรถโดยสารสาธารณะของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานขับรถโดยสารสาธารณะ และศึกษาพฤติกรรมการให้บริการของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต รวมถึงการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการใช้บริการรถโดยสารสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิต พบว่า นักศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการให้บริการของพนักงานขับรถโดยสารสาธารณะในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในด้านความเร็วในการขับซึ่งเป็นอันดับที่หนึ่ง ในส่วนของพฤติกรรมการให้บริการรถโดยสารสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสวนดุสิตนั้น พบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่ใช้รถโดยสารสาธารณะประเภทรถโดยสารประจำทาง (รถเมล์) เดินทางเป็นประจำ โดยมีสาเหตุที่ใช้บริการเพราะไม่มีรถส่วนตัว และมีความคิดเห็นว่ารถโดยสารสาธารณะที่เลือกใช้บริการเป็นประจำมีความปลอดภัยระดับปานกลาง

จากเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนไปสู่ปฏิบัติของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการให้บริการรถรับส่งนักเรียน เคยเกิดอุบัติเหตุจากการให้บริการรถรับส่งนักเรียน ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน การรับรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปางเมื่อนำมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน พบว่าผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนที่มีปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นที่ไม่แตกต่างกัน จึงทำให้มีพฤติกรรมที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน เปรียบเทียบกับการรับรู้ ความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน พบว่า แตกต่างกัน เนื่องจากผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียน มีความรู้ความเข้าใจ เบื้องต้นเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนการรับรู้ในการส่งเสริมเกี่ยวกับความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนจากสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง จึงทำให้การรับรู้ในส่วนแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติ
2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการดำเนินงานของสำนักงานขนส่งจังหวัดอื่น ว่ามีการดำเนินการหรือได้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติ การขับเคลื่อนการควบคุมดูแลการใช้รถโรงเรียน อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง รวมทั้งเป็นการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการนำนโยบายนี้ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง
3. ควรศึกษาทัศนคติผู้ปกครองนักเรียนต่อให้บริการรถรับส่งนักเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา “การนำนโยบายการส่งเสริมมาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ไปปฏิบัติในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง” ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดีจากผู้ให้การสนับสนุนหลายท่าน ผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร, นายสมยศ สีลาน และนางสาวชิราวัลย์ เอี่ยมใจตรง ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทาง และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการวิจัยมา ตลอดจนคณะกรรมการการวิจัยมหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ในด้านข้อมูลและข้อคิดอันมีคุณค่า ผู้ศึกษาขอขอบคุณ กลุ่มผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ (ข้าราชการและลูกจ้างประจำ) ของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง และผู้ขับขี่รถรับส่งนักเรียนของสำนักงานขนส่งจังหวัดลำปาง ในเขตพื้นที่อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ บิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่เป็นเบื้องหลังความสำเร็จในงานทุกชิ้นและท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณบรรดากัลยาณมิตรหลายท่านที่มีได้เอ่ยนามที่ให้กำลังใจและสนับสนุนงานศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ด้วยความจริงใจเสมอมา จนงานสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- กรมการขนส่งทางบก. (2559). **สื่อ/ประชาสัมพันธ์ มาตรฐานความปลอดภัยของรถรับส่งนักเรียน.**
- กรมการขนส่งทางบก. (2547). **ระเบียบกรมการขนส่งทางบก ว่าด้วยการขออนุญาตและการอนุญาตให้ใช้รถในการรับจ้างรับส่งนักเรียน พ.ศ. 2547.**
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). (6 ธันวาคม 2562). **ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการควบคุมดูแลการใช้รถโรงเรียน พ.ศ. 2562. ราชกิจจานุเบกษา. 136 ตอนพิเศษ (300 ง).**
- องค์การ สวอนญาติ และคณะ. (2560). **ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการใช้บริการรถโดยสารสาธารณะของนักศึกษา มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. มหาวิทยาลัยสวนดุสิต. กรุงเทพฯ.**
- วรเดช จันทรศร. (2552). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 4).** กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- รัตนะ บัวสนธ์. (2556). **วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา. <http://www.rattanabb.com/html/r5.pdf>**
- อำพร ปัญญาสืบ. (2558). **การนำนโยบายส่งเสริมความปลอดภัยในรถโดยสารสาธารณะไปปฏิบัติ กรณีศึกษา: การส่งเสริมการคาดเข็มขัดนิรภัยของผู้โดยสารของสำนักงานขนส่งจังหวัดพะเยา. รพม., มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.**



นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลตำบลแม่มก อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

The Policy for Development of Work Life Quality of Mae-Ka Municipality Officers, Meung District, Phayao Province

ปวีณา ไตไทย^{1*} และ รักษิ ศรี เกียรติบุตร²

Paweena Tothai^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้านี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่มก 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่มก อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลแม่มก จำนวนทั้งสิ้น 131 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ได้จำนวน 99 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลแม่มกมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton, R.E. (1973) ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สำหรับระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.51) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะมีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และมีระดับความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ควรต้องปรับปรุง 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่มกที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมี

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : 61510643@up.ac.th

นัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ยกเว้นที่ มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานเทศบาล

Abstract

The objective of this study were 1) to study the policies related to the development of work life quality of Mae Ka municipality officers 2) to study the level of opinions of the employees towards the implementation of the policy regarding the development of work life quality of Mae-Ka municipality officers, Muang District, Phayao Province applying quantitative research by collecting questionnaires from the population used in the study, including Mae-Ka Municipality officers. A number of 131 people were calculated using the formula of Taro Yamane. A number of 99 people were analyzed using descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean and value. Standard deviation test research hypotheses using T-test and F-test or One-Way ANOVA.

The results of the analysis found ~~out~~ that Mae-Ka municipality has launched the policies related to the development of work life quality in eight different aspects in accordance with R.E.Walton's (1973) concept of specific criteria for quality of working life. They were the following 8 areas: 1) Adequate and fair compensation 2) Safe and healthy working conditions 3) Development of human capacities 4) Growth and security 5) Social values or team working 6) Justice in the organization 7) Work Life Balance 8) Social responsibility. For the opinions of the respondents towards the policies related to the development of quality of working life in general was at a high level (mean = 3.51, SD = 0.48). Considering in each aspect, there were 4 areas which were at high levels, namely; health and safety at work, knowledge development ability of staff, justice in the organization, and social responsibility. There were also other four aspects which were at moderate level of respondents' point of view that could post an impact on the overall policy implementation. They were: sufficient and fair remuneration, security and progress in work, social values or team working, and balance proportion between life and work. The results of the hypothesis testing came from Mae-Ka municipality Officer of different gender, marital status, educational level, working period in the organization, different monthly income posted a minor impact on the opinion on the policies relating to the development of the quality of working life of the employees as a whole, with statistical significance at the level of 0.05. Only that of vary in age had different opinions with a statistically significant at 0.05.

Keywords: The policies for the development of quality of life, Quality of Work Life, a Municipality Officers

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการหนึ่งในการจูงใจให้คนทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งเป็นการพัฒนาจากแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เมื่อองค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานให้กับองค์กรแล้ว ในการส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรเหล่านั้นมีความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติงาน

ตอบสนองความต้องการและแก้ปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป หน่วยงานต่างๆ จึงได้มีนโยบายเพื่อเพิ่มศักยภาพและพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ ตลอดจนคุณธรรม จริยธรรมในการทำงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากพนักงานมีคุณภาพมีชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความรู้สึกที่ดีต่องาน สามารถทำงานอย่างเต็มความสามารถ ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น ซึ่งส่งผลดีต่อองค์กร และเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ดังนั้น “พนักงาน” จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังเช่นที่ Childers & Rao (1992) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ผลที่ได้รับ คือพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรและนำองค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด การที่พนักงานมีความรู้สึกรัก มีความผูกพัน และเชื่อมั่นในองค์กร สามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อสร้างผลงานที่ดีให้กับองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เพราะเหตุผลที่เขาอยู่กับองค์กรจะไม่ใช่แค่เพื่อมาทำงานอย่างเดียว ที่สำคัญคือ การทำให้พนักงานรู้สึกว่าเขาชอบที่จะอยู่ในองค์กรแห่งนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะตลอดจน องค์ความรู้ใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์ที่ตามมาคือ ผลการปฏิบัติงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ และการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใดนั้นย่อมขึ้นอยู่กับพนักงานภายในองค์กรซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนงาน และนโยบายต่างๆ แต่หากพนักงานทำงานภายใต้ความกดดัน จนทำให้รู้สึกเหนื่อยล้า หหมดแรงใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงาน ได้รับมอบหมายงานเกินหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งความเครียดจากการทำงานมาก ๆ อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้เช่นกัน

เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ได้รับการยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่กา เป็นเทศบาลตำบลแม่กา เมื่อ พ.ศ. 2551 ซึ่งก่อนหน้านั้นมีประชาชนอาศัยอยู่ที่จำนวนไม่มากนัก ต่อเมื่อสภาพการทางสังคมในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป มีสถาบันการศึกษา และองค์กรต่าง ๆ ของภาครัฐ และ ธุรกิจของเอกชน เข้ามาตั้งอยู่ในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งยังมีประชากรแฝงอยู่ในเขตพื้นที่มากขึ้นด้วย มีผลทำให้ประชากร สิ่งแวดล้อม ตลอดจนวิถีการดำเนินชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ตั้งแต่เรื่องการถือครองที่ดิน ความต้องการใช้ที่ดินที่เพิ่มขึ้น ปัญหาคุณภาพน้ำใช้ อุปโภค บริโภค ความพร้อมของน้ำที่ใช้เพื่อการเกษตร และคุณภาพของอากาศ การปล่อยมลพิษจากความเจริญที่เพิ่มขึ้น ปัญหาด้านมลพิษสิ่งแวดล้อม เช่น แหล่งขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่างๆ ซึ่งเทศบาลตำบลแม่กาจะต้องแสวงหาแนวทางเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต่อไป เป็นต้น จะเห็นได้ว่าเทศบาลตำบลแม่กาต้องทำหน้าที่ด้านการให้บริการสาธารณะเพิ่มขึ้นเพื่อให้ครอบคลุมบริบทของปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เมื่อภารกิจหน้าที่เพิ่มขึ้น ก็จะมีผลกระทบต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลแม่กา รวมถึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานของเทศบาล แต่หากเทศบาลแม่กาได้มีนโยบายรองรับ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีการจัดเตรียมแผนกำลังคน และเล็งเห็นความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ทาง เทคโนโลยีใหม่ๆ ตลอดจนเพิ่มสวัสดิการและขวัญกำลังใจหรือค่าตอบแทนในการทำงานให้แก่พนักงานมากยิ่งขึ้น ก็ย่อมจะช่วยให้การรับมือกับภารกิจที่หนักหน่วงสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างง่ายดาย เพราะองค์กรจะขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมต้องมาจากบุคลากรขององค์กรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน

การดำเนินตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีลักษณะอย่างไร สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้หรือไม่ สามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่พนักงานของเทศบาลได้มากน้อยเพียงไรเป็นเรื่องที่ยังไม่มีผู้ใดศึกษามาก่อน ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจจะศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา และระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายดังกล่าว ซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ อาจจะเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนา

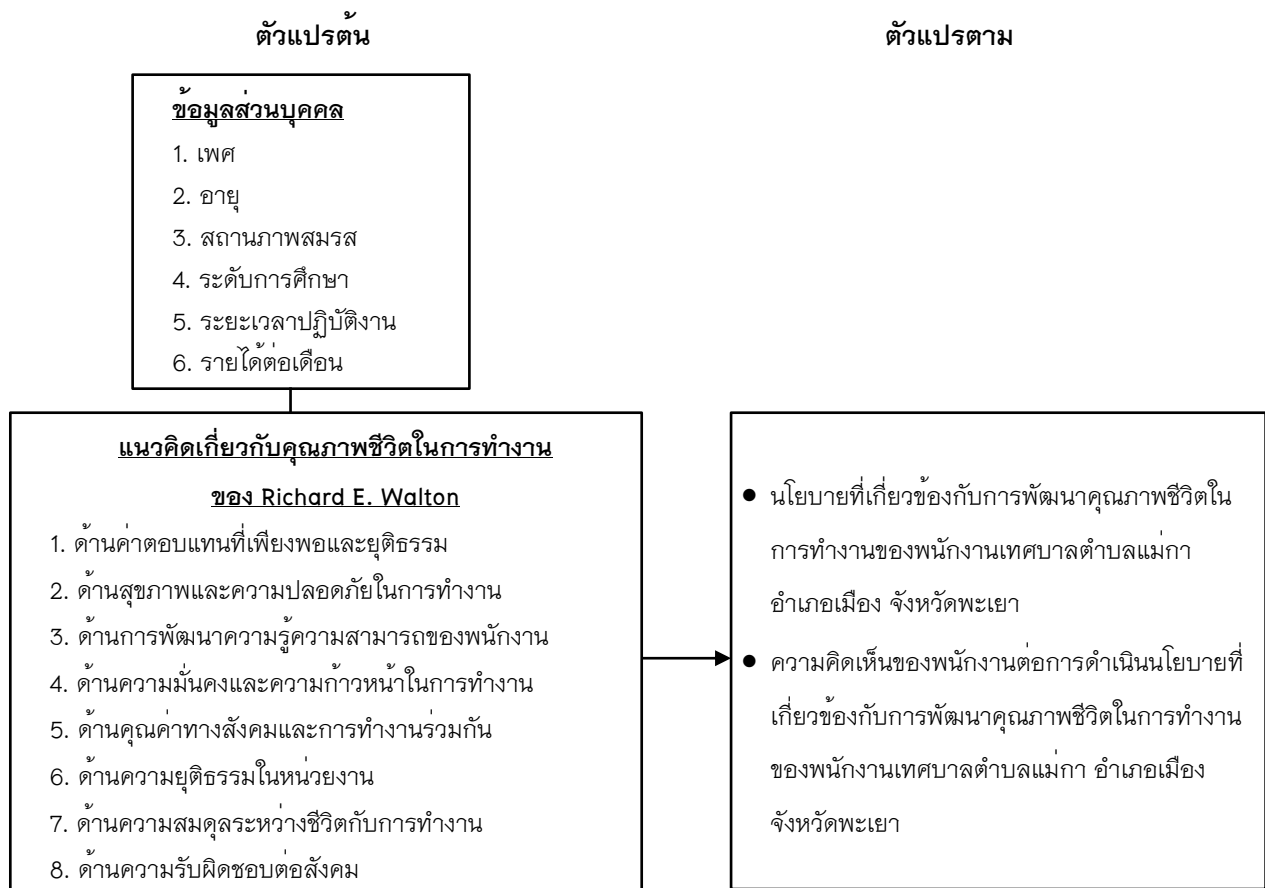
ทรัพยากรบุคคล หรือแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้พนักงานที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ และส่งผลในการเพิ่มขวัญและกำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ค้นคว้า ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และรวบรวมข้อมูล เอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็น บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ด้าน มากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 131 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่าง จากสูตรการคำนวณของ Yamane T. (1973), อ้างอิงในสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2544) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 99 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นจากการค้นคว้าเอกสาร ตำรา โดยเฉพาะแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยในครั้งนี แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีลักษณะเป็นการประเมินระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง 5 ระดับ

ตอนที่ 3) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการปรับปรุงนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามการวิจัยเสร็จแล้ว ได้นำแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบประเด็นแบบสอบถามการวิจัย ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 0.90 แล้วนำไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการโดยการติดต่อประสานงานกับสำนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ขอความร่วมมือตอบแบบสอบถาม จำนวน 99 ฉบับ และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์สถานภาพของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นต่อนโยบายและแนวทางการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยใช้วิธีการเรียงเรียงเนื้อหาและพรรณนา การหาค่าเฉลี่ย (Mean: μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) ส่วนการทดสอบสมมติฐานตามความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 52.50 อายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 38.40 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 63.60 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.80 มีระยะเวลาปฏิบัติงาน ระหว่าง 5-10 ปี ร้อยละ 56.60 และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 62.60 สำหรับผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์จำแนกเป็นดังนี้

1. นโยบายที่เกี่ยวข้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา พบว่า เทศบาลตำบลแม่กามีการดำเนินนโยบาย ในด้านต่าง ๆ ครบทั้ง 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton, R.E. (1974) ดังนี้

1.1 **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับเงินเดือนทุกปีตามหลักธรรมาภิบาล ได้เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบของแต่ละคน

1.2 **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสำนักงานเป็นระเบียบสวยงาม เหมาะสม รวมทั้งด้านสุขภาพ มีโครงการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี

1.3 **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง เช่น โครงการอบรมให้ความรู้เจ้าหน้าที่และอาสาสมัครเกี่ยวกับการใช้อุปกรณ์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

1.4 **ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** พนักงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกสบายยิ่งขึ้น

1.5 **ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** เทศบาลตำบลแม่กา จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ เช่น โครงการอบรมเยาวชนรุ่นใหม่ทางไกลยาเสพติด

1.6 **ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** ผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในงานที่ได้รับมอบหมาย และยอมรับผลงานนั้น และพนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

1.7 **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** มีการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน จัดสรรสัดส่วนเวลาการปฏิบัติงานกับชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเหมาะสม

1.8 **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** เทศบาลตำบลแม่กา ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2. ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา แสดงตามตาราง 1 ดังนี้

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา โดยรวม

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา	Mean	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.43	0.645	ปานกลาง
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.65	0.616	มาก
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.57	0.525	มาก
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.44	0.582	ปานกลาง
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.45	0.627	ปานกลาง
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.50	0.619	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.41	0.612	ปานกลาง
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.67	0.661	มาก
รวม	3.51	0.480	มาก

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.67) ต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41) หากพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายโดยรวมในระดับมาก 4 ด้าน คือ 1) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.67) 2) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.57) และ 4) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50) และมี 4 ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ 1) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.45) 2) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย 3.44) 3) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 3.43) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.41)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

วิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA ดังนี้

ตาราง 2 แสดงสมมติฐานที่ 1 พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ				t-test	Sig
	ชาย		หญิง			
	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.37	0.559	3.50	0.729	0.996	0.322
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.53	0.575	3.79	0.638	2.120	*0.037
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.48	0.519	3.66	0.519	1.762	0.081
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.38	0.625	3.52	0.528	1.164	0.247
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.37	0.589	3.53	0.664	1.204	0.232
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.51	0.587	3.48	0.658	-0.243	0.809
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.37	0.595	3.45	0.633	0.702	0.484
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.56	0.632	3.79	0.678	1.747	0.084
รวม	3.45	0.464	3.59	0.490	1.493	0.139

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 แสดงสมมติฐานที่ 2 ผลการวิเคราะห์พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ที่แตกต่างกัน

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ						f-test	Sig
	20-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี			
	μ	SD	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.36	0.692	3.59	0.694	3.30	0.510	2.144	0.123
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.65	0.643	3.89	0.551	3.40	0.586	5.537	*0.005
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.63	0.583	3.60	0.525	3.48	0.473	0.751	0.475
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.34	0.691	3.66	0.550	3.29	0.442	4.508	*0.013
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.56	0.655	3.56	0.624	3.22	0.558	3.411	*0.037
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.57	0.680	3.61	0.636	3.32	0.513	2.216	0.115
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.47	0.688	3.53	0.618	3.23	0.501	2.348	0.101
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.76	0.731	3.82	0.641	3.42	0.560	3.741	*0.027
รวม	3.54	0.535	3.66	0.469	3.33	0.387	4.360	*0.015

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f = 4.360)

ตาราง 4 แสดงสมมติฐานที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพสมรส						f-test	Sig
	โสด		สมรส		หย่า/ร้าง			
	μ	SD	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.46	0.660	3.40	0.645	3.75	0.000	0.198	0.821
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.73	0.595	3.62	.0634	2.75	0.000	1.423	0.246
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.61	0.567	3.55	0.506	3.25	0.000	0.363	0.697
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.49	0.636	3.43	0.556	3.00	0.000	0.396	0.673
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.49	0.707	3.43	0.588	3.25	0.000	0.141	0.869
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.51	0.682	3.50	0.591	3.25	0.000	0.082	0.921
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.44	0.547	3.40	0.652	3.00	0.000	0.264	0.768
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.74	0.737	3.66	0.598	2.25	0.000	2.568	0.082
รวม	3.56	0.482	3.50	0.481	3.06	0.000	0.607	0.547

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f = 0.607)

ตาราง 5 แสดงสมมติฐานที่ 4 ผลการวิเคราะห์ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา						f-test	Sig
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	SD	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.16	0.385	3.47	0.691	3.61	0.497	1.911	0.153
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.53	0.544	3.63	0.614	4.18	0.624	3.062	0.051
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.43	0.506	3.57	0.527	3.93	0.426	2.334	0.102
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.26	0.603	3.47	0.588	3.61	0.405	1.160	0.318
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.43	0.482	3.46	0.658	3.36	0.675	0.095	0.909
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.44	0.541	3.52	0.640	3.39	0.627	0.232	0.794
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.32	0.482	3.42	0.644	3.50	0.595	0.244	0.784
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.51	0.576	3.69	0.687	3.82	0.572	0.695	0.502
รวม	3.39	0.365	3.53	0.508	3.67	0.366	1.031	0.361

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกั น มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f = 1.031)

ตาราง 6 แสดงสมมติฐานที่ 5 ผลการวิเคราะห์พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกั น มีความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระยะเวลาปฏิบัติงาน						f-test	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี		5-10 ปี		มากกว่า 10ปี			
	μ	SD	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	3.36	0.660	3.48	0.624	3.36	0.725	0.397	0.674
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.72	0.502	3.56	0.638	3.88	0.705	1.794	0.172
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.77	0.538	3.45	0.490	3.64	0.525	3.963	*0.022
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.62	0.636	3.37	0.582	3.39	0.389	1.928	0.151
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.75	0.609	3.36	0.601	3.18	0.567	5.752	*0.004
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.79	0.594	3.42	0.594	3.20	0.606	5.899	*0.004
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.57	0.668	3.35	0.581	3.30	0.590	1.489	0.231
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.84	0.557	3.56	0.709	3.75	0.612	1.890	.0157
รวม	3.68	0.463	3.44	0.485	3.46	0.438	2.491	0.088

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 6 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม **ไม่แตกต่างกัน** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f = 2.491)

ตาราง 7 แสดงสมมติฐานที่ 6 ผลการวิเคราะห์ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กา มีระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่แตกต่างกัน

นโยบายการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้ต่อเดือน						f-test	Sig
	น้อยกว่า 10,000		10,001 –20,000		มากกว่า 20,000			
	μ	SD	μ	SD	μ	SD		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	2.94	0.512	3.54	0.632	3.41	0.642	4.939	*0.009
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.67	0.483	3.69	0.616	3.55	0.616	0.409	0.665
3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.63	0.546	3.55	0.567	3.58	0.524	0.156	0.856
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.38	0.583	3.48	0.607	3.38	0.582	0.377	0.687
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานงานรวมกัน	3.63	0.689	3.48	0.378	3.26	0.627	1.756	0.178
6. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน	3.65	0.642	3.53	0.652	3.33	0.493	1.368	0.260
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.54	0.466	3.43	0.597	3.26	0.709	1.057	0.352
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.85	0.526	3.68	0.689	3.56	0.656	0.779	0.462
รวม	3.54	0.438	3.55	0.508	3.42	0.428	0.657	0.521

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 7 พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (f = 0.657)

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษานโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่าเทศบาลตำบลแม่กา มีการดำเนินตามลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Richard E. Walton ครบทั้ง 8 ด้าน คือ 1) **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม** เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับเงินเดือนทุกปีตามหลักธรรมาภิบาล นับได้ว่าการมีค่าตอบแทนที่เพียงพอจะสามารถบอกถึงคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรภัทร ชัดยะหล้า (2555) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าข้อที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นวาระดับคุณภาพชีวิตมีค่าน้อยคือการได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อรายจ่ายประจำวัน 2) **ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน** เทศบาลตำบลแม่กา มีการปรับภูมิทัศน์ภายในสำนักงาน อย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย สวยงาม เหมาะสม รวมทั้งมีโครงการตรวจสุขภาพพนักงานเป็นประจำทุกปี ซึ่งการมีสุขภาพดีเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉรา ชัดติ (2558) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา พบว่าพนักงานมีความเห็นเรื่องสภาพทำงานที่ปลอดภัย เหมาะสม เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน 3) **ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน** การที่เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตำแหน่งของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ดอนชัย (2556) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา พบว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และมีการ

มอบหมายงานใหม่ที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นทำให้บุคลากรมีความรู้ลึกดีขึ้น 4) **ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน** เทศบาลตำบลแม่กา มีนโยบายในการให้การสนับสนุนให้พนักงานได้รับการพัฒนาความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งของพนักงานอย่างเต็มที่ โดยนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เกล็ดแก้ว บุญเกิด (2552) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่สำคัญคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) **ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** เทศบาลตำบลแม่กา มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ต่างให้ความช่วยเหลือกันในการทำงานเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนทร นามโคตรศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในระดับมาก 6) **ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน** ซึ่งผู้บริหารให้อำนาจในการตัดสินใจกับพนักงานในงานที่ได้รับมอบหมายและยอมรับผลงานนั้น สอดคล้อง กับทฤษฎีคุณภาพชีวิตของ Delamotte & Takezawa (1984) ที่กล่าวว่าหนึ่งในปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานคือลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน 7) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** ตำบลแม่กามีการะงานที่พนักงานต้องรับผิดชอบในปริมาณมาก ไม่สมดุลกับการประกอบกิจกรรมในชีวิต ในส่วนนี้ Richard E. Walton (1974) ได้อธิบายว่า บุคคลควรจะมีเวลาสมดุลการแบ่งเวลาทางด้านอาชีพให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้เวลาว่างของครอบครัว ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานได้มากขึ้น 8) **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม** เทศบาลตำบลแม่กา มีการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากภัยธรรมชาติอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งล่าสุดได้มีโครงการจัดอบรมทำหน้ากากอนามัยแบบผ้า ป้องกันเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพื่อแจกจ่ายประชาชนในพื้นที่ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประมาพร สิงหลวิช (2552) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา ที่พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับผลการวิเคราะห์ ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อการดำเนินนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลแม่กาโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.51) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิศโสภาค ที่ชาวงศ์ (2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม 2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน 4. ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ชีราภัทร ชติยะหล้า (2555) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่าปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับสูงได้แก่ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานร่วมกัน การใช้ชีวิตความสามารถของบุคคล รวมทั้งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการมีสุขภาพดี อย่างไรก็ตาม จากระดับความคิดเห็นพนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีต่อนโยบายโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สมควรได้รับปรับปรุงและส่งเสริมให้ดีขึ้น มี 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 3) ด้านค่าตอบแทนที่

เพียงพอและเป็นธรรม 4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยระดับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและสุขภาพ อันอาจเป็นผลมาจากบริบทของปัญหาของเทศบาลแม่กาซึ่งเป็นชุมชนใหญ่ มีประชากรจำนวนมาก และมีความต้องการด้านการบริการสาธารณะมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมาพบว่า บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พนักงานเทศบาลตำบลแม่กาที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และมีรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระบบการทำงานของเทศบาลตำบลแม่กา มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ แนวทางการดำเนินนโยบายนำมาใช้ปฏิบัติกับพนักงานแบบเสมอภาค ความคิดเห็นของพนักงานต่อนโยบายจึงไม่ต่างกัน เช่น เพศชายกับเพศหญิง ได้รับค่าตอบแทน และมีความภูมิใจกับตำแหน่งงาน หรือหากพนักงานมีความรู้ความสามารถ ทำงานสอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติ ก็จะเป็นผลทำให้ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน และเมื่อพนักงานที่มีทักษะสูง ก็จะเข้าใจงานของตนมากขึ้น จนทำให้งานประสบความสำเร็จ มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับจากสังคม ยกเว้น ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องจากพนักงานอายุ 31-40 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาพอสมควร มีความรู้ประสบการณ์ มีความกระตือรือร้น เป็นช่วงอายุที่กำลังเริ่มสร้างครอบครัว จึงมีความพอใจกับงานที่ทำ มีความรู้สึกรักในองค์กร แต่เมื่อเทียบพนักงาน อายุ 20-30 เป็นช่วงอายุที่กำลังเริ่มทำงาน พึ่งเรียนจบ และเป็นลูกจ้างหรือยังไม่ได้รับราชการ ค่าตอบแทนยังไม่สูงมากนัก จึงมีความคิดเห็นว่า งานที่ทำในปัจจุบัน ยังไม่มั่นคงและไม่มีความก้าวหน้า และช่วงอายุ 41-50 ปี เป็นช่วงอายุที่ให้ความสำคัญกับสุขภาพและต้องการเป็นที่ยอมรับจากสังคม

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

เพื่อให้การดำเนินนโยบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเทศบาลตำบลแม่กาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมควรมีการดำเนินการในเรื่องต่อไปนี้

1. ควรมีนโยบายการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพิ่มขึ้น เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเพิ่มคุณค่าทางสังคมขององค์กร
2. ควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสรับผิดชอบงานที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน และเพื่อส่งเสริมความรู้และทักษะรองรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. ควรพิจารณาและแก้ไขปัญหาในเรื่องค่าตอบแทนที่สมดุลกับภาวะเศรษฐกิจ โดยมีการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น
4. ควรมียุทธศาสตร์ผ่อนคลายความเครียดในองค์กรที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเองของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในหน่วยงานของพนักงาน มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในหน่วยงานอื่น ๆ เพิ่มเติม



กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษา และท่านผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร, นางสาวปัฐม ตรีนุสนธิ์ และนางสาววาสนา จันทรทิพย์ ที่ได้กรุณาชี้แนะตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ๆ ของการวิจัย ตลอดจนคณะกรรมการการวิจัยมหาวิทยาลัยพะเยา และขอขอบคุณ พนักงานเทศบาลตำบลแม่กาทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการตอบแบบสอบถาม ท้ายนี้ ขอขอบคุณ มารดา สามี และอาจารย์ทุกท่าน ที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนงานศึกษาค้นคว้าฉบับนี้เสมอมาจนงานสำเร็จ

เอกสารอ้างอิง

- เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาอิสระ รม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ธีรภัทร ชัดิยะหล้า. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน**. การค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ท, เชียงใหม่.
- พิศโสภา ทีฆาวงค์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ ส.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วรารภรณ์ ดอนชัย. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพะเยา**. การค้นคว้าด้วยตนเอง บธ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ปรมาพร ลิงหลิว. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานตามความคิดเห็นของพนักงานเมืองพัทยา**. วิทยานิพนธ์ กจ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: เพ็ญฟ้า พรินติ้ง.
- สุนทร นามโคตศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. การค้นคว้าอิสระ วศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- อัจฉรา ชัดิ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายบริการ มหาวิทยาลัยพะเยา**. การค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Childers,T.L. and A.R. Rao. (1992). **The influence of familial and peer-based referencegroups on consumer decisions**. Journal of Consumer Research, 19 (September), pp.198–211.
- Delamotte,Y. and Takezawa,S. (1984). **Quality of Working Life in International Perspective**. Geneva: International Labour Office.
- Walton, R.E. (1973). **Quality of Working Lift: What Is It?**. Stone Management Review. 15 (September 1973) : 12–16
- Yamane, T. (1973). **Statistics: an introduction analysis**. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข จังหวัดแพร่

The Development of the Quality of Life of the Elderly Policy in Tamnaktham Sub-district, Nong Muang Khai District, Phrae Province

ชุติมณฑน์ แรกข้าว^{1*} และ รักษิศรี เกียรติบุตร²

Chutimon Raekkaw^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาผลการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข จังหวัดแพร่ 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข จังหวัดแพร่ ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม (อบต.ตำหนักธรรม) ปลัดอบต.ตำหนักธรรม หัวหน้าสำนักปลัดอบต.ตำหนักธรรม นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ อบต.ตำหนักธรรม โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม จำนวน 649 คน คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 248 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบบังเอิญโดยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า (1) ผลการดำเนินการตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ อบต.ตำหนักธรรม 3 ขั้นตอน พบว่า ด้านการระดมพลังมีการรับนโยบายและแสวงหารกรสนับสนุนในการดำเนินนโยบายโดยมีโครงการสร้างการบริหารที่ชัดเจน ด้านการปฏิบัติมีกิจกรรมที่มีการปฏิบัติจริงทั้ง 4 ด้าน (ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม) ด้านความต่อเนื่องของการดำเนินนโยบายนั้น มีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานต่างๆในเรื่องงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่อง (2) ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข จังหวัดแพร่โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) เมื่อพิจารณาทางด้านจากมากไปน้อย พบว่าคุณภาพชีวิต 1) ด้านสิ่งแวดล้อมค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ย 3.53) 2) ด้านร่างกายปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) 3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคมปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) และ 4) ด้านจิตใจ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) ปัญหาที่ควรปรับปรุง คือ บุคลากรของท้องถิ่นยังขาดองค์ความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุ ชุมรมผู้สูงอายุยังขาดความเข้มแข็ง

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : 60213608@up.ac.th



คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต ผู้สูงอายุ

Abstract

This study had two objectives : 1) To study the implementation of the policy on the development of the quality of life of the elderly in Tamnaktham Sub-district, Nong Muang Khai District, Phrae Province. 2. To study the quality of life of the elderly in Sala Tham Subdistrict, Nong Muang Khai District, Phrae Province. Mixed research methods was used including Qualitative researches. There were 5 key informants, The President of Tamnak Tham SAO (Subdistrict Administrative Organization), The Chairman of Tamnaktham SAO Council, The Permanent Secretary of Tamnaktham SAO, The Chief of the Permanent Secretary of Tamnaktham SAO, and The Community Developer Tamnaktham SAO. For quantitative research, the population used were 649 elderly in Tamnak Tham sub-district. Selected simple by Taro Yamane's calculation method at 95% confidence level and the sample size was 248 people. Data were collected in each village accidentally using a closed-ended questionnaire. Data were analyzed by descriptive statistics such as Percentage, Mean, Standard Deviation and Content Analysis.

The results found that (1) The implementation of the elderly life quality development policy, Tamnak Tham Subdistrict Tamnaktham Subdistrict Administration Office had plans to improve the quality of life of the elderly. Which was classified according to all 4 components according to the World Health Organization's quality of life test (WHOQOL-BREF-THAI) consisting of physical, mental, social relationships and environmental. The management of Tamnak Tham Sub-district has a clear committee structure. There is a community management for the community under the support from government agencies. There is the volunteer spirit for children and youth to drive the work of the elderly in the area and there is the separation of duties in management. (2) The quality of life of the elderly in Tamnak Tham Subdistrict Nong Muang Khai district, Phrae province was found at a medium level (mean 3.36) which considered according to the components of the quality of life of the elderly in 4 aspects, arranged in descending order as follows 1) The environment has a good quality of life (mean 3.53) 2) The body has a moderate quality of life (mean 3.40) 3) The social relationships have a quality of life at a moderate level (average 3.33) and 4) The moderate level of quality of life (average 3.16). Problems that should be improved were the local personnel still lacking knowledge in the care of the elderly and the elderly club lacking strength.

Keywords: quality of life development, elderly

บทนำ

การเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งเป็นผลมาจากอัตราเกิดที่ลดลง และผู้คนมีอายุยืนยาวขึ้น ในรอบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมาประชากรโลกมีอายุสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว ในปี พ.ศ. 2561 โลกของเรา มีประชากรรวมทั้งหมด 7,633 ล้านคน และมีประชากรที่มีอายุ 60 ปี ขึ้นไป 990 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 13 ของประชากรทั้งหมด (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2561) เท่ากับว่า โลกของเราได้กลายเป็นสังคมสูงอายุมาหลายปีแล้ว สำหรับประเทศไทยนั้นได้กลายเป็นสังคมผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2548 และกำลังจะกลายเป็นสังคมสูงอายุอย่างสมบูรณ์ในอีกไม่กี่ปีข้างหน้า (สังคมที่มีประชากร อายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 ของประชากรทั้งหมด) ในรอบครึ่งศตวรรษที่ผ่านมา

ผู้สูงอายุได้เพิ่มจำนวนขึ้นเกือบ 7 เท่าตัว โดยในปี พ.ศ. 2513 ประเทศไทยมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปเพียง 1.7 ล้านคน เพิ่มจำนวนเป็น 4 ล้านคนในปี พ.ศ. 2533 และเพิ่มเป็น 11.2 ล้านคนในปี พ.ศ. 2561 อีก 20 ปีข้างหน้าหรือในปี พ.ศ. 2581 ประชากรสูงอายุไทยจะเพิ่มจำนวนขึ้นอีกเกือบเท่าตัว คือ 20 ล้านคน สาเหตุที่ทำให้อัตราผู้สูงอายุ (ร้อยละของประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปต่อประชากรทั้งหมด) เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วเช่นนี้เนื่องมาจากสาเหตุหลัก 2 ประการ คือ จำนวนเด็กเกิดในประเทศไทยลดลงอย่างรวดเร็ว วิถีชีวิตของคนไทยเปลี่ยนแปลงไป ผู้หญิงไทยรุ่นใหม่แต่งงานและมีลูกน้อยลง คู่แต่งงานมีความต้องการมีลูกน้อยลงและที่สำคัญ คือ ผู้หญิงไทยในวัยมีบุตรลดจำนวนลง (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2561) อันเป็นผลมาจากการเกิดที่ลดลงอย่างมากในระยะเวลา 30-40 ปีที่ผ่านมา จำนวนเด็กที่เกิดน้อยลงอย่างมากในวันนี้และวันข้างหน้าจะยิ่งทำให้จำนวนสตรีในวัยมีบุตรลดลงอย่างมากในอนาคต อีกสาเหตุหนึ่งคือการที่คนไทยมีอายุยืนยาวขึ้น โดยอายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิดของคนไทยเมื่อ 40-50 ปีก่อน อายุไม่ถึง 60 ปี แต่ในปัจจุบันอายุคาดเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นไปถึง 77 ปี และจะยืนยาวขึ้นถึง 80 ปี ในอีก 20 ปีข้างหน้า ซึ่งขณะนี้การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรไทยได้ก่อให้เกิดผลกระทบในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาประเทศและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศทั้งประเด็นด้านงบประมาณ เศรษฐกิจ และคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวม และนับจากวันนี้เป็นต้นไปจะยิ่งทวีความรุนแรงและเห็นได้ชัดเจนขึ้น โดยจะเห็นได้จากประชากรวัยเด็กลดลงส่งผลต่อการยุบและควบรวมของโรงเรียนที่มีเด็กน้อยลง ประชากรวัยทำงานลดลงส่งผลให้ต้องมุ่งเน้นคุณภาพแรงงาน เช่น การพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน การใช้เทคโนโลยีเครื่องจักรกล การนำเข้าแรงงานบางประเภท และการขยายอายุการทำงาน ประชากรสูงอายุเพิ่มขึ้นส่งผลต่อการจัดระบบสวัสดิการและการประกันสังคมแก่ผู้สูงอายุ ตลอดจนการบริการทางด้านสุขภาพอนามัยและการดูแลผู้สูงอายุ

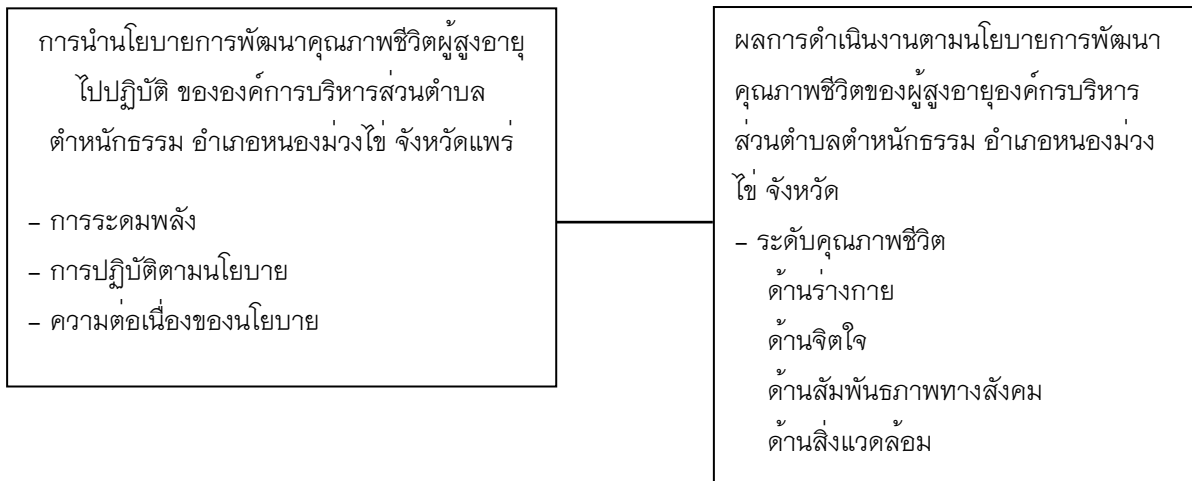
จังหวัดแพร่มีประชากรทั้งหมด 445,090 คน (ข้อมูล ณ ธันวาคม 2562) แยกเป็น เพศชาย 215,246 คน เพศหญิง 229,844 คน และมีผู้สูงอายุจำนวน 97,033 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 ซึ่งถือว่าจังหวัดแพร่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุโดยสมบูรณ์ โดยตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ มีประชากรทั้งหมด 3,216 คน แยกเป็นเพศชาย 1,519 คน เพศหญิง 1,697 คน มีผู้สูงอายุจำนวน 649 คน (ตำบลตำหนักธรรม, 2562) คิดเป็นร้อยละ 20.18 ซึ่งถือว่าตำบลตำหนักธรรมได้เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ตำบลตำหนักธรรมได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม (ศพอส.) ดีเด่น ประจำปีพ.ศ. 2562 จากกระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยกรมกิจการผู้สูงอายุได้จัดงาน Thailand Social Expo 2019 เพื่อสนับสนุนและยกย่องเชิดชูเกียรติ ศพอส. ที่มีกิจกรรมด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังเป็นศูนย์จัดการเครือข่ายสุขภาวะชุมชน เครือข่ายร่วมสร้างชุมชนน่าอยู่ ร่วมขับเคลื่อนปฏิรูประบบปฏิบัติการของชุมชนท้องถิ่นสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน มีหน้าที่ในการเป็นกลไกขับเคลื่อนเครือข่ายที่พัฒนาระบบการจัดการสุขภาวะชุมชนที่ให้ความสำคัญกับการใช้ทุนทางสังคมและการใช้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสุขภาวะชุมชนจนสามารถนำไปสู่การพัฒนาระบบการจัดการตนเองในพื้นที่ได้ จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษานโยบายและผลที่เกิดจากนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ อันเป็นผลมาจากการการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติ เพื่อเป็นแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรมใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุด รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุน เพื่อสร้างโอกาสในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตำบลตำหนักธรรม อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรม และสรุปประเด็นเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยใช้หลักคิดด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคของ (วรเดช จันทรศร, 2540) และแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI, กรมสุขภาพจิต, 2562, สืบออนไลน์) สามารถสรุปกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังปรากฏในแผนภาพ



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง นโยบายคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ จำนวน 649 คน และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรมไปปฏิบัติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มตัวอย่างที่ได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้หลักการของ Taro Yamane (อ้างใน องอาจ นัยพัฒน์, 2549) กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 248 คนและเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) ตามจำนวนประชากรของแต่ละหมู่บ้าน จากนั้นเก็บข้อมูลโดยการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ สำหรับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญหลักที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดและการนำนโยบายไปปฏิบัติ ใช้การกำหนดตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนัก

ธรรม ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ รวมจำนวน 5 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In depth interview) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคจากผู้ให้ข้อมูลหลักที่เกี่ยวข้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ

2.2 ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ จากประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 เป็นข้อความคำถามด้านเศรษฐกิจ และสังคมของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 3 เป็นแบบวัดคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิต และจากการรวบรวมเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วน กำหนดระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ตามมาตรวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) (เพ็ญแข แสงแก้ว, 2540, หน้า 80 – 81)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

3. การสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิดคุณภาพชีวิตตามแบบวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI) หลักคิดด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคของ (วรเดช จันทรศร, 2540) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา บทความวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตของการศึกษา จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม

3.2 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วและเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาต้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบโครงสร้างคำถาม การใช้สำนวนภาษา และครอบคลุมเนื้อหาสาระ และนำมาปรับปรุงแก้ไขให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาโดยใช้แบบชี้วัดความสอดคล้อง (Index of Consistency : IOC) (พิชิต ฤทธิจรรยา, 2554, หน้า 241 – 242) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.97

3.4 นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยนำไปทดสอบ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha) (อ้างอิงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2549, หน้า 151) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ ระดับ 0.934

3.5 ผู้วิจัยแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญเรียบร้อยแล้ว จากนั้นนำไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ฉบับจริง เพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน ได้แก่ ผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

4.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษารวบรวมจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปรวบรวมความคิดเห็นแล้วนำเสนอตามประเด็นหลัก

ผลการศึกษา

จากการศึกษานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่จังหวัดแพร่ สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ผลการดำเนินตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ ผลจากการศึกษาพบว่า

ด้านการระดมพลัง พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.ตำบลตำหนักธรรมตระหนักถึงสถานการณ์ผู้สูงอายุที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยได้มีการวางระบบการดูแลผู้สูงอายุให้ดีขึ้นและเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ มีโครงสร้างคณะกรรมการที่ชัดเจน และมีการบริหารงานโดยชุมชนเพื่อชุมชน มีการแบ่งหน้าที่ในการบริหารอย่างครอบคลุม และเป็นการบริหารงานโดยประชาชนภายใต้การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ

ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรมได้จัดแผนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในพื้นที่ แยกตามองค์ประกอบครบทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วยด้านร่างกาย จิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

(1) ด้านร่างกาย มีกิจกรรมดูแลผู้สูงอายุโดยสมุนไพรมืออาชีพ กลุ่มแม่บ้านแม่ข่าย กิจกรรมตรวจคัดกรองสุขภาพผู้สูงอายุ กิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพในช่องปากและฟัน กิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพและการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ กิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องการนวดแผนไทย กิจกรรมฝึกอบรมอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ กิจกรรมโครงการต้นไม้สีน้ำตาล คือการแบ่งทีมเด็กและเยาวชนเป็นคู่บัดดี้ผู้สูงอายุในการดูแลสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกายโดยการร่วมนวด และร่วมนวดกาย จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาของผู้สูงอายุอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีกิจกรรมการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุครบวงจร

(2) ด้านจิตใจ มีศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ จำนวน 1 แห่ง และโรงเรียนผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม จำนวน 1 แห่ง เพื่อเป็นสถานที่ในการจัดกิจกรรมของผู้สูงอายุ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุรวมกลุ่มทำกิจกรรม ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุออกมาติดสังคม ลดการติดบ้าน และป่วยติดเตียง และลดการป่วยเป็นโรคซึมเศร้าของผู้สูงอายุ

(3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีกิจกรรมเยี่ยมบ้าน /เพื่อนช่วยเพื่อน กิจกรรมพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ กิจกรรมโรงเรียนผู้สูงอายุ ทำการเรียนการสอนทุกวันพุธ กิจกรรมรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ /รณรงค์วันผู้สูงอายุกิจกรรมสรวลเฝ้ายิ้มใจลูกหลาน กิจกรรมถ่ายทอดภูมิปัญญา/สืบสานประเพณีท้องถิ่น จัดสวัสดิการด้านการ

ยอมให้กับผู้สูงอายุ กิจกรรมธนาคารเวลา ส่งเสริมให้เกิดกลุ่มอาชีพในผู้สูงอายุ ได้แก่ กลุ่มพรมเช็ดเท้า กลุ่มทอผ้า กลุ่มทอผ้าไหม กลุ่มทำ เบเกอรี่ เป็นต้น มีกิจกรรมอาชีพให้กับผู้สูงอายุ ได้แก่ สานเส้นพลาสติก ทำผ้าคันมือ ส่งเสริม สนับสนุน เงินทุนประกอบอาชีพให้กับผู้สูงอายุ เปิดตลาดประชารัฐเพื่อรองรับสินค้าของผู้สูงอายุ ส่งเสริมการตลาดต้นทุนการผลิต ด้านการเกษตร และแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้กับกลุ่มผู้สูงอายุ จัดหาและพัฒนาสินค้าของผู้สูงอายุ

(4) ด้านสิ่งแวดล้อม มีกิจกรรมปรับสภาพบ้านให้กับผู้สูงอายุ จัดหาอุปกรณ์สำหรับผู้สูงอายุ เช่น ไม้เท้า รถโยก รถเข็น ปรับสภาพอาคารสถานที่ในการรองรับการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้สูงอายุ เช่น ทางลาด ราวจับ

ด้านความต่อเนื่องของนโยบาย พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรมมีความต่อเนื่องในการ ดำเนินนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวม โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสรร หางงบประมาณเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ

2. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ จากการศึกษา คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างดี ได้แก่ สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันได้ (ค่าเฉลี่ย 3.69) มีสุขภาพแข็งแรงเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ทั้ง เรื่องงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.44) มีการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.54) มีสุขภาพที่ แข็งแรงเหมาะสมกับวัย (ค่าเฉลี่ย 3.57) มีความพอใจกับความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมา (ค่าเฉลี่ย 3.51) มีโอกาสพักผ่อนคลายเครียด (ค่าเฉลี่ย 3.72) และบางส่วนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การเจ็บป่วยตาม ร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต (ค่าเฉลี่ย 2.71) สามารถเดินทางไปที่ต่างๆ ได้ด้วยตัวเองโดยไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 3.35) ต้องรับการรักษาพยาบาลบ่อยครั้ง เพื่อที่จะทำงาน หรือมี ชีวิตในแต่ละวัน (ค่าเฉลี่ย 3.03)

ด้านจิตใจ อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างดี ได้แก่ มีความรู้สึกพึงพอใจในชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.56) มีความรู้สึกมั่นใจในตัวเอง (ค่าเฉลี่ย 3.48) มีสมาธิในการทำงานต่าง ๆ ได้ดี (ค่าเฉลี่ย 3.43) มีสิ่งยึดเหนี่ยวที่เป็นความเชื่อในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น ศาสนา ซึ่งทำให้ท่านมีชีวิตและจิตใจที่เข้มแข็ง (ค่าเฉลี่ย 3.65) มีความรู้สึกว่าชีวิตมีความหมาย และมีความค่าต่อตัวเอง ต่อบุตร หลาน ญาติ และคนอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.61) และบางส่วนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ยอมรับรูปร่างหน้าตาของตัวเองที่เปลี่ยนไป (ค่าเฉลี่ย 3.15) เกิด ความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น รู้สึกเหงา เศร้า หดหู่ สิ้นหวัง ท้อแท้ วิตกกังวล (ค่าเฉลี่ย 2.29) และระดับค่อนข้างไม่ดี ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกโดดเดี่ยว หรือถูกทอดทิ้ง (ค่าเฉลี่ย 2.14)

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน ระดับค่อนข้างดี ได้แก่ มีความรู้สึกพอใจกับสัมพันธภาพระหว่างท่านกับสมาชิกในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.56) รู้สึก พึงพอใจในการดูแลเอาใจใส่จากสมาชิกในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.79) สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆในสังคมได้ (ค่าเฉลี่ย 3.77) สามารถให้การช่วยเหลือแก่สมาชิกในครอบครัว หรือ เพื่อนบ้านได้ (ค่าเฉลี่ย 3.71) มีความรู้สึกพอใจกับการ ช่วยเหลือที่ได้รับจากเพื่อน ๆ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และบางส่วนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มีความต้องการพึ่งพาสมาชิก ในครอบครัวท่านมากนักน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย 2.29) มีความพึงพอใจในชีวิตทางเพศ (ค่าเฉลี่ย 3.00) มีความวิตกกังวล เกี่ยวกับเรื่องการใช้จ่าย (ค่าเฉลี่ย 2.98)

ด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ย 3.53) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างดี ได้แก่ มีความรู้สึกว่าชุมชนมั่นคง ปลอดภัย (ค่าเฉลี่ย 3.47) สภาพบ้านเรือนที่อยู่อาศัยของท่านเหมาะสมและสะดวก ในการใช้ชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.58) รู้สึกพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่ท่านอยู่อาศัยในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ได้

รับรู้เรื่องราวข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.57) สภาพแวดล้อมที่อยู่มีผลดีต่อสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย 3.55) รู้สึกสะดวกสบายในการเดินทางไปในที่ต่าง ๆ (การคมนาคม) (ค่าเฉลี่ย 3.48) และบางส่วนอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ท่านพอใจที่จะสามารถไปใช้บริการสถานบริการทางสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 3.37)

นอกจากนี้ ผลการวิจัยจากการสัมภาษณ์พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในปัจจุบัน ยังไม่มีความเหมาะสม มีปัญหาที่ควรจะมีการปรับปรุง คือ บุคลากรของท้องถิ่นยังขาดองค์ความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุทำให้การทำงานด้านผู้สูงอายุไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงขาดการให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ที่ผู้สูงอายุได้รับตามกฎหมาย ชมรมผู้สูงอายุขาดความเข้มแข็ง ขาดบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ การสร้างเครือข่ายทำงานที่เกี่ยวข้องกับผู้สูงอายุ การใช้ทรัพยากร และข้อมูลผู้สูงอายุ ควรจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีบริการด้านสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุโดยคำนึงถึงหลักความต้องการของผู้สูงอายุ และควรนำแนวคิดพื้นฐานของการจัดบริการสาธารณะ มาประกอบการพิจารณาจัดทำแผนงาน/โครงการ ทุกองค์การควรมีการดำเนินงานควบคู่กันไป โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้สูงอายุ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดเวทีสำหรับแสดงผลงาน/กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุเป็นประจำและควรมีการจัดทำแผนพัฒนาผู้สูงอายุรายปี

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษานโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่จังหวัดแพร่ สามารถนำอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการดำเนินตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่

จากการศึกษาพบว่า การดำเนินตามนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรมอำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่ จะเห็นได้ว่า ตำบลตำหนักธรรมมุ่งเน้นการพัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุแบบระยะยาวและยั่งยืน อันเป็นประเด็นท้าทายในการดำเนินงานด้านผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562, สื่อออนไลน์) โดยการสร้างและพัฒนากลไกต่าง ๆ ที่มีอยู่ในระดับท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ ชาวตำบลตำหนักธรรมให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของตำบลตำหนักธรรมในขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติ (วรเดช จันทรศร, 2540) โดยสามารถอภิปรายผลแต่ละด้าน ดังนี้

ด้านการระดมพลัง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม ได้เกิดการยอมรับนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และเห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนา มีโครงสร้างคณะกรรมการที่ชัดเจน ซึ่งเป็นการแสวงหาการสนับสนุนจากสมาชิกภายในหน่วยงาน ตลอดจนบุคคลสำคัญหรือองค์กรอื่นๆ ทำให้องค์กรและชุมชนเกิดการตระหนักรู้ในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทั้งยังสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ ในนโยบายด้านที่ 3 การลดความเหลื่อมล้ำของสังคมและการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ ข้อที่ 4 เตรียมความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการมีงานหรือกิจกรรมที่เหมาะสม เพื่อสร้างสรรค์และไม่ก่อภาระต่อสังคมในอนาคต โดยจัดเตรียมระบบการดูแลในบ้าน สถานที่พักพิง และโรงพยาบาลที่เป็นความร่วมมือของภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และครอบครัว รวมทั้งพัฒนาระบบการเงินการคลังสำหรับผู้สูงอายุ (กรมกิจการผู้สูงอายุ, 2562, สื่อออนไลน์) โดยในพื้นที่ตำหนักธรรมมีการบูรณาการการเตรียมความพร้อมในการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาผู้สูงอายุได้อย่างชัดเจน

ด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ตำบลตำหนักธรรมมีการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่มีการเชื่อมโยงแผนตั้งแต่ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด แผนพัฒนาจังหวัด สู่พัฒนาพัฒนาตำบลตำหนักธรรม เมื่อพิจารณาประเด็นพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ ตามองค์ประกอบ 4 ด้าน นอกจากนี้การบริหารจัดการของตำบลตำหนักธรรมมีโครงสร้างคณะกรรมการที่ชัดเจน และมีการบริหารงานโดย ชุมชนเพื่อชุมชนอย่างแท้จริง มีจิตอาสาเด็กและเยาวชนในการขับเคลื่อนงานผู้สูงอายุภายในพื้นที่อย่างชัดเจน และเป็น การบริหารงานโดยประชาชนภายใต้การสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ สอดคล้องกับ มยุรี อนุমানราชชน (2553, หน้า 218) กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติ หมายถึง การแปลงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในนโยบายซึ่งอาจเป็น กฎหมาย หรือคำสั่งของรัฐบาลหรือคณะรัฐมนตรีให้เป็นแนวทาง/แผนงาน/โครงการ กิจกรรมที่เป็นรูปธรรม ประกอบด้วยการจัดหาทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อดำเนินการให้สำเร็จลุล่วง ตามวัตถุประสงค์ ตลอดจนสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติระดับท้องถิ่น

ด้านความต่อเนื่องของนโยบาย องค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรมมีความต่อเนื่องในการดำเนิน นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวม โดยการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสรรหา งบประมาณเพื่อขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปฏิบัติ ซึ่ง สอดคล้องกับ วรเดช จันทรรคร (2540) กล่าวว่า ความสำเร็จหรือผลลัพธ์ของนโยบายใดก็ตาม จะเกิดขึ้นไม่ได้หาก นโยบายนั้นไม่ถูกนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

2. ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรม อำเภอหนองม่วงไข่ จังหวัดแพร่

จากการศึกษาพบว่า ผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรมมีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.36) ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษานี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันวา บัวมี (2560) ซึ่งได้ศึกษาแนวทางในการพัฒนา คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองน้อย อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพ ชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ความแตกต่างนี้น่าจะเป็นผลมาจากการนำนโยบายไปปฏิบัติที่แตกต่างกัน ของพื้นที่ ทั้งในขั้นการระดมพลัง การขั้นตอนการปฏิบัติ และความต่อเนื่องของการดำเนินนโยบาย โดยเทศบาลจะมี งบประมาณที่มากกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ เนื่องจากตำบลหนองน้อยเป็น เทศบาล แต่ตำบลตำหนักธรรมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา นก น้อย (2560) ซึ่งได้ศึกษาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในภาพรวม อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุแตกต่างกันตั้งแต่ต้นนอกจากบริบทที่แตกต่างกันแล้ว น่าจะ เป็นเพราะองค์ประกอบที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตมีความแตกต่างกัน กล่าวคือ การศึกษาของ เจษฎา นกน้อย ได้มี การแบ่งการศึกษาเป็น 6 ด้าน คือ 1) ด้านประชากร 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านสังคม 4) ด้านสิ่งแวดล้อม 5) ด้านสุขภาพ 6) ด้านจิตใจ

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุเป็นรายด้านสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ด้านร่างกาย มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.40) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในประเด็น การมี โอกาสพักผ่อนคลายเครียด ค่าเฉลี่ย 3.72 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้สูงอายุไม่ต้องทำงานอย่างหนักเหมือนวัยแรงงาน และมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในประเด็น การเจ็บป่วยตามร่างกาย มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ค่าเฉลี่ย (2.71) ทั้งนี้ อาจ เนื่องมาจากความเสื่อมสภาพของร่างกายที่เสื่อมถอยไปตามวัย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ สวัสดิ์ ภูทอง (2546, 65) ที่ ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะการมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี มีความสุข มีความพึงพอใจในชีวิต ความเป็นอยู่ของตนเอง โดยสามารถปรับตัวให้อยู่กับสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีความสุข เมื่อพิจารณาตาม กิจกรรมด้านร่างกายของตำบลตำหนักธรรม พบว่ามีกิจกรรมที่เกี่ยวกับการดูแลร่างกายของผู้สูงอายุในหลาย

กิจกรรม แต่อาจจะไม่เพียงพอและไม่ทั่วถึงจึงทำให้คุณภาพชีวิตด้านร่างกายของผู้สูงอายุตำบลตำหนักธรรมไม่อยู่ในระดับดี

ด้านจิตใจ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.16) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในประเด็น มีสิ่งยึดเหนี่ยวที่เป็นความเชื่อในสิ่งหนึ่งสิ่งใด เช่น ศาสนา ซึ่งทำให้ท่านมีชีวิตและจิตใจที่เข้มแข็ง (ค่าเฉลี่ย 3.65) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากศาสนามีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุ และค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดในประเด็นการมีความรู้สึกโดดเดี่ยว หรือถูกทอดทิ้ง (ค่าเฉลี่ย 2.14) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อาศัยอยู่กันตามลำพัง หรืออาศัยอยู่กับหลานเหลน เนื่องจาก คนวัยทำงาน วัยหนุ่มสาว นิยมเดินทางไปทำงานต่างถิ่น หรือแยกตัวไปสร้างครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตตามเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (กรมสุขภาพจิต, 2562, สื่อออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ (Psychological) ว่าเป็นการรับรู้สภาพจิตใจของตนเอง ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ การรับรู้ถึงความเชื่อ ด้านจิตใจ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่นๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต ทั้งนี้เมื่อพิจารณากิจกรรมที่เกี่ยวกับด้านจิตใจพบว่าการจัดตั้งศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ โรงเรียนผู้สูงอายุ เป็นสถานที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมควรเพิ่มในเรื่องการรับรู้สภาพจิตใจและรับมือกับความรู้สึกโดดเดี่ยวของผู้สูงอายุให้มากขึ้นและให้ครอบครัวคอยช่วยเหลือ

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 3.33) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็น รู้สึกพอใจในการดูแลเอาใจใส่จากสมาชิกในครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.79) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพสังคมของตำบลตำหนักธรรมเป็นสังคมแบบชนบท ยังมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และดูแลซึ่งกันและกันของคนในครอบครัวและชุมชน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในประเด็น มีความต้องการพึ่งพาสมาชิกในครอบครัวท่านมากน้อยเพียงใด (ค่าเฉลี่ย 2.29) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้สูงอายุยังคงต้องการให้บุตร หลาน ดูแลเอาใจใส่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของของ ชูติเดช เจียนดอน (2554) พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมเป็นปัจจัยหนึ่งที่สามารถทำนายคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุได้ ทั้งนี้เนื่องจากกิจกรรมทางสังคมเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญสำหรับผู้สูงอายุ การที่ผู้สูงอายุได้พบปะผู้คนในสังคมและได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการยอมรับในสังคม ช่วยส่งเสริมบทบาทผู้สูงอายุ และยังแสดงถึงความสามารถในการปรับตัวได้ดี มีร่างกายสมบูรณ์ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ เมื่อพิจารณากิจกรรมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมของตำบลตำหนักธรรมพบว่ามีจำนวนหลายกิจกรรม แต่ยังไม่สามารถทำให้คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับดี อาจเนื่องมาจากไม่ครอบคลุม และขาดความต่อเนื่องของการดำเนินกิจกรรม

ด้านสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี (ค่าเฉลี่ย 3.53) โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในประเด็น รู้สึกพอใจกับสภาพบ้านเรือนที่ท่านอยู่อาศัยในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ทั้งนี้เนื่องจากตำบลตำหนักธรรมมีกิจกรรมในการดูแลสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับผู้สูงอายุ และค่าเฉลี่ยต่ำสุดในประเด็นท่านพอใจที่จะสามารถไปใช้บริการสถานบริการทางสาธารณสุขได้ตามความจำเป็น (ค่าเฉลี่ย 3.37) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการเดินทางมายังสถานที่บริการด้านสาธารณสุขมีความลำบาก เนื่องจากไม่มีรถประจำทาง สอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตตามเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (กรมสุขภาพจิต, 2562, สื่อออนไลน์) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านสิ่งแวดล้อม คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตอยู่อย่างอิสระ ไม่ถูกกักขัง มีความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิต การรับรู้ว่าคุณอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ดี ปราศจากมลพิษต่าง ๆ การคมนาคมสะดวก มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงิน สถานบริการทางสุขภาพและสังคมสงเคราะห์ การรับรู้ว่าคุณมีโอกาสที่จะ ได้รับข่าวสาร หรือฝึกฝนทักษะต่าง ๆ การรับรู้ว่าคุณได้มีกิจกรรมสันทนาการ และมีกิจกรรมใน เวลารว่าง เป็นต้น ซึ่งเมื่อ

พิจารณากิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมนั้น จะขาดกิจกรรมที่ให้ความสำคัญในเรื่องของการคมนาคมของผู้สูงอายุ

จากความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนหนึ่งเห็นว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในปัจจุบันยังไม่มีที่เหมาะสม บุคลากรของท้องถิ่นยังขาดองค์ความรู้ในการดูแลผู้สูงอายุทำให้การทำงานด้านผู้สูงอายุไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ชมรมผู้สูงอายุขาดความเข้มแข็ง และขาดบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการจัดสวัสดิการผู้สูงอายุ และเสนอให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ดูแลงานด้านผู้สูงอายุอย่างเป็นระบบ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดให้มีบริการด้านสวัสดิการสังคมให้แก่ผู้สูงอายุ จัดเวทีสำหรับแสดงผลงาน/กิจกรรมของชมรมผู้สูงอายุเป็นประจำและควรมีการจัดทำแผนพัฒนาผู้สูงอายุรายปี

ข้อเสนอแนะ

1. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนงาน/โครงการตามแผนที่กำหนดเรียบร้อยแล้ว ควรมีการประเมินผลแผนงาน/โครงการ เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในพื้นที่ตำบลตําหนักธรรม เพื่อถอดบทเรียนในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุตำบลตําหนักธรรมในปีต่อไป
2. การพัฒนาเทคโนโลยีในปัจจุบันเป็นไปด้วยความรวดเร็ว จึงควรมีแผนงาน/โครงการที่ให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในการรับรู้ เข้าใจ และเข้าถึงเทคโนโลยีในปัจจุบันได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากเทคโนโลยีได้เข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก
3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการวางแผนงบประมาณ ที่จะดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุอย่างชัดเจน หากมีงบประมาณไม่เพียงพอต้องมีแผนในการบูรณาการร่วมกับหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การพัฒนาขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นไปอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จได้ ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมีศรีเกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษา ที่คอยให้คำแนะนำ แก้ไข จนการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์

ขอขอบคุณ นายกองดีการบริหารส่วนตำบลตําหนักธรรม ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตําหนักธรรม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตําหนักธรรม หัวหน้าสำนักปลัด นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ และผู้สูงอายุ ตำบลตําหนักธรรม ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. **ระบบสถิติทางการทะเบียน**, สืบค้นเมื่อ มกราคม 2563, จาก <http://stat.bora.dopa.go.th/stat/statnew/statTDD/>

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. (2561). **สถานการณ์ผู้สูงอายุไทย พ.ศ. 2561** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครปฐม. บริษัท พรินเทอริ จำกัด.

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **นโยบายรัฐบาลด้านผู้สูงอายุ**. สืบค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2562, จาก http://www.dop.go.th/download/laws/law_th_20152509145306_1.pdf

กรมกิจการผู้สูงอายุ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. **มาตรการขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ เรื่อง สังคมสูงอายุ (ฉบับปรับปรุง)** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อริรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. **เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตขององค์กรอนามัยโลกชุดย่อฉบับภาษาไทย (WHOQOL-BREF-THAI)**. สืบค้นเมื่อ ตุลาคม 2562, จาก <http://www.dmh.go.th/test/whoqol/>.
- เจษฎา นกน้อย และวรรณภรณ์ บริพันธ์ (2560). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในจังหวัดสงขลา. **วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์**, 9(3), 94-105.
- ชุตติเดช เจียนดอน และคณะ. (2554). คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชนบทอำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์**, 41(3), 229-239.
- ธัญญา บัวมี. (2560). **แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุในเขตเทศบาลตำบลหนองน้อย อำเภอวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท**. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (ม.ป.ป.). **ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น**. สืบค้นเมื่อ 4 พฤศจิกายน 2562, จาก http://e-book.ru.ac.th/ebook_files/MR393/mobile/index.html#p=1.
- ปอรรักษ์ม ฆอดเณร. (2560). **Monater Calls : จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว**. สืบค้นเมื่อ มีนาคม 2563, จาก <https://scn.ncath.org/articles/when-monster-calls/>
- พิชิต ฤทธิจรัญ. (2554). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: แฮาส์ ออฟ เคอร์มิสท์.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. (2540). **การวิจัยทางสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พันนี้พับลิชชิง.
- มยุรี อนุมานราชชน. (2553). **นโยบายสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. (2550). **นโยบายสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บพิทการพิมพ์.
- วรเดช จันทรศร. (2540). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักเลขาธิการคณะกรรมการปฏิรูประบอบราชการ.
- ศุภชัย ยาวะประภาส และปิยากร หวังมหาพร. (2555). **นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพฯ: จุดทอง.
- สวัสดิ์ ภูทอง. (2546). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้จากประสบการณ์เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตสำหรับผู้ใหญ่ในชุมชนภาพเหนือ**. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- องอาจ นัยพัฒน์. (2549). **วิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สามลดา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลตำหนักธรรม. **ข้อมูลประชากร**, สืบค้นเมื่อ ธันวาคม 2563, จาก https://www.tamnaktham.go.th/service_guide.php

บทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง: กรณีศึกษา บ้านตุนใต้ ตำบลบ้านตุน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

Roles of Community Leaders in Participative Process Management in The Sufficiency Economy Village: A Case Study of Ban Toon Tai, Ban Toon Subdistrict, Mueangphayao District, Phayao Province

ขวัญจิตร ขาวสังข์^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Khwanchit Kouwsang^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง และ ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านตุนใต้ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านตุน อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชนบ้านตุนใต้ ตัวแทนชุมชนบ้านตุนใต้และตัวแทนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาหมู่บ้าน จำนวน 15 คน ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หัวหน้าคุ้มประจำหมู่บ้าน นักวิชาการพัฒนาชุมชน นักวิชาการเกษตร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พระสงฆ์ และผู้นำชุมชน การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) ในการเก็บข้อมูล ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลการวิจัย เป็นการบรรยาย และอธิบายให้เห็นถึงข้อเท็จจริงต่าง ๆ พร้อมกับประเด็นที่ต้องการศึกษาโดยมองในบริบทขององค์รวม (Holistic) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเขียนเรียบเรียงโดยการบรรยายสรุปเพื่อแสวงหาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลจากการศึกษาบทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา บ้านตุนใต้ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในภาพรวมการขับเคลื่อนชุมชนประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านสังคม/จิตใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีผู้นำชุมชนที่เข้มแข็งในฐานะผู้บริหาร ในฐานะผู้วางแผน ในฐานะผู้นำของกลุ่มเพื่อเชื่อมประสาน สามารถส่งเสริมให้คนในชุมชนรวมตัวกันในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล งาน ซึ่งผลของความสำเร็จดังกล่าวได้เอื้อประโยชน์ต่อครอบครัวและชุมชน ทำให้ชุมชนมีการรวมกลุ่ม ร่วมคิด ร่วมทำ มีกระบวนการจัดการร่วมกันและพึ่งพาอาศัยกันมากขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : porto2624@gmail.com

คำสำคัญ: บทบาทผู้นำ การมีส่วนร่วม การบริหารจัดการชุมชนและหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

Abstract

The objectives of this research were to study the roles of community leaders in the management of the Ban Toon Tai sufficiency economy village, Village No. 1, Ban Toon Sub-district, Mueang Phayao District, Phayao Province. The population used in this research are Ban Toon Tai community leaders, Ban Toon Tai community representative and representatives of agencies involved with village development. We specified 15 main informants which consist of the village headman, the village health volunteer (VHV), the head of the village of the Toon Tai, community development academics, agricultural technical officer, member of BaanToon SAO council, monks and community leaders. This research using quantitative methods with Structure In-depth Interview. The data analysis and research processing were done by describing and explaining the various facts and along with the issues that need to be studied, which were looking in the context of holistic. And then, it was analyzed the results by composing the summary to find knowledge that is consistent with the objectives of the research.

The results of the leadership role and participation in the management of the sufficiency economy village in case study of Ban Toon Tai, Mueang Phayao District, Phayao Province: In the overall of driving the community succeed in living according to the sufficiency economy concept, include social / psychological, economic, learning, natural resources and environment. Strong community leaders, as leaders, planners and group leaders, they coordinate and encourage community members to organize activities through participation in finding problems and causes of problems, planning, operation, monitoring and evaluation, which successful works have benefit to families and communities. In addition, they have integration of ideas, cooperation, and joint management processes by focusing on the benefits to the public. People in the community have harmoniousness and helping each other under the philosophy of sufficiency economy.

Keywords: Leadership Roles, Participation, Community Management and Sufficiency Economy

บทนำ

สังคมไทยได้ปรับเปลี่ยนวิถีชุมชน จากสังคมแบบพอเพียงมาเป็นสังคมที่มีเป้าหมายเพื่อความมั่งคั่ง ตั้งแต่มีการประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแรก เมื่อปี พ.ศ. 2504 (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2562) ผลกระทบที่ตามมา คือ ความต้องการในลักษณะบริโภคนิยม เกิดการอพยพแรงงานจากภาคชนบทเข้าสู่เมืองหลวงหรือเมืองหลักต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงทางสังคม วัฒนธรรมตลอดจนด้านเศรษฐกิจในภาคชนบทอย่างรวดเร็วส่งผลให้ชุมชนขาดความเป็นตัวตน ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดความเชื่อมั่นในทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชน ระบบวัฒนธรรมถูกสืบล้ม เกิดสังคมต่างคนต่างอยู่ มุ่งแสวงหาปัจจัยเพื่อตอบสนองต่อตนเองและครอบครัว โดยขาดความร่วมมือของชุมชนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่ชุมชนกำลังเผชิญอยู่

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 เป็นต้นมา ได้กำหนดให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยให้ความสำคัญกับความสมดุลของการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อม อันเป็นแผนปฏิรูปความคิด ซึ่งสถานะของไทยในขณะนั้น ถือว่า “เศรษฐกิจไม่ดี สังคมและสิ่งแวดล้อมมีปัญหา การพัฒนาไม่ยั่งยืน”

(เสรี พงศ์พิศ, 2546) จึงทำเป็นเหตุให้พระบาทสมเด็จพระมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร ซึ่งเป็นพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวของประเทศไทยในขณะนั้น ได้พระราชทานปรีชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งเป็นปรัชญาที่ยึดหลักทางสายกลางที่ชี้แนวทางการดำรงอยู่ และปฏิบัติของประชาชนในทุกระดับให้ดำเนินไปในทางสายกลาง อาศัยความรอบรู้ รอบคอบ และระมัดระวัง ในการวางแผนและดำเนินการทุกขั้นตอน

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจด้านการส่งเสริมและพัฒนาให้ทุกหมู่บ้านเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยการน้อมนำแนวคิดปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 มาเป็นแนวทางปฏิบัติตั้งแต่ ปี 2549 มีการขยายผลในกระบวนการทำงาน ในระยะแรก เมื่อปี 2549-2551 ดำเนินงานหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเกณฑ์ประเมิน 6 ด้าน คือ ด้านการลดรายจ่าย ด้านการเพิ่มรายได้ ด้านการประหยัด ด้านการเรียนรู้ ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านการเอื้ออารีต่อกัน ต่อมาตั้งแต่ปี 2552 ได้ขยายผลการดำเนินงานสู่ความยั่งยืน โดยพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ที่มีศักยภาพ 4 ด้าน คือด้านจิตใจและสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่ในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบจำเป็นต้องอาศัยบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนเป็นสำคัญ ผู้นำชุมชนถือได้ว่าเป็นแกนหลักและเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารการพัฒนาและมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาชุมชน ผู้นำชุมชนมีคุณลักษณะหลายประการที่เกื้อกูลงาน เช่น เป็นผู้มีความรู้มากกว่าผู้อื่น เป็นผู้ที่ชาวบ้านให้ความเคารพ นับถือ และทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดมักมีคนเอาแต่ทำตาม เป็นที่พึ่งให้คนอื่นเมื่อคราวมีปัญหาหรือมีทุกข์ ประเด็นอยู่ที่ว่าผู้นำเหล่านี้มีบทบาทในการสร้างกระบวนการนี้ให้เติบโตได้อย่างไร มีวิธีการสร้างสรรค์ชุมชนตนเองให้เข้มแข็งและพึ่งตนเองได้เพียงใด ผู้นำถือว่าเป็นผู้กำหนดความอยู่รอดขององค์กรชาวบ้าน หากผู้นำได้รับการยอมรับ มีบารมี มีความสามัคคี ปฏิบัติดีมีความสามารถและคิดถึงส่วนรวมจริงๆ ก็จะสามารถนำพาองค์กรชาวบ้านให้ประสบผลสำเร็จและสร้างความแข็งแรงให้แก่องค์กรชาวบ้านได้

จากฐานข้อมูลหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ตั้งแต่ ปี 2552-2562 (สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพะเยา, 2562) พบว่า ชุมชนบ้านดู่ใต้ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านดู่ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นหนึ่งในหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนและพัฒนาเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งแต่เดิมที่เคยประสบปัญหาต่าง ๆ ในชุมชน ที่มีความสลับซับซ้อน ทั้งปัญหาเชิงโครงสร้างและปัญหาเฉพาะหน้า เช่น ในการประกอบอาชีพทางการเกษตร ในด้านการเพาะปลูก รายได้ไม่พอกับรายจ่ายทำให้เกิดปัญหาภาวะหนี้สินรายครัวเรือนที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเกิดจากการกู้เงินนอกระบบ การขาดการทำกิจกรรมร่วมกันของคนในชุมชน ปัญหาการบริโภคสุรา ชุมชนขาดความสามัคคี การไม่เห็นความสำคัญและศักยภาพของผู้สูงอายุจึงเกิดปัญหาเรื่องสวัสดิการของผู้สูงอายุ รวมทั้งสภาพชุมชนที่มีการจัดการขยะไม่ถูกวิธี จนเกิดปัญหามลพิษจากขยะล้นหมู่บ้าน สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลให้วิถีชีวิต คุณภาพชีวิต สภาพของสังคม และเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงไป ต่อมาผู้นำชุมชนและคนในชุมชนได้มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาแลกเปลี่ยนพูดคุยกันมากขึ้น มีการนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์และวางแผนเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน จนปัจจุบันบ้านดู่ใต้เป็นหมู่บ้านที่มีความโดดเด่นด้านการขับเคลื่อนกิจกรรมการพัฒนาตามแนวทางของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นชุมชนเข้มแข็งที่ผู้นำชุมชนและหมู่บ้านได้รับรางวัลต่าง ๆ ในระดับประเทศหลายรางวัล อาทิ เช่น รางวัลชนะเลิศหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง อยู่เย็น เป็นสุข โล่พระราชทานสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ในปี 2562 รางวัลชนะเลิศโครงการหมู่บ้านส่งเสริมประชาธิปไตยดีเด่นระดับจังหวัด, รางวัลรองชนะเลิศอันดับ 1 บ้านสวย เมืองสุข ระดับจังหวัด ประจำปี 2562 อีกทั้ง เป็นหมู่บ้านที่ได้รับความสนใจของคณะศึกษาดูงานเข้ามาเรียนรู้และศึกษากิจกรรมการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

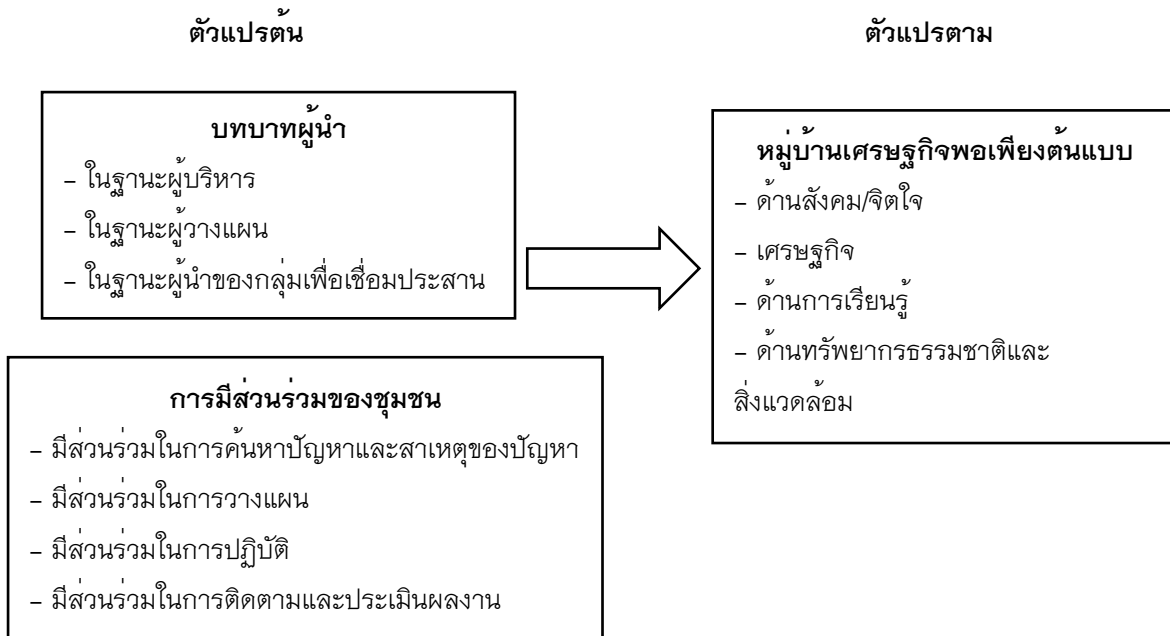
จากที่มาและความสำคัญข้างต้น จะเห็นได้ว่าชุมชนบ้านต้นไต้ ได้ดำเนินงานโครงการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงมาระยะเวลาหนึ่ง และค่อนข้างประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง แต่การดำเนินโครงการต่างๆของชุมชนที่ผ่านมาย่อมประสบปัญหาและอุปสรรค ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชน ว่ามีปัจจัยด้านใดที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านต้นไต้ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการสนับสนุน ส่งเสริมการดำเนินงานกิจกรรมและผลิตภัณฑ์ของชุมชนอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และเป็นชุมชนต้นแบบตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงสืบเนื่องต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านต้นไต้ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านต้น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านต้นไต้ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านต้น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ของนักวิชาการหลายท่านเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาท แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำชุมชน แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม นโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ ข้อมูลพื้นฐานของชุมชนบ้านต้นไต้และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา บทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา บ้านต้นไต้ ตำบลบ้านต้น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มุ่งศึกษาปัจจัยความสำเร็จของชุมชนในการดำเนินตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ด้านสังคม/จิตใจ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเรียนรู้ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนในฐานะผู้บริหาร ในฐานะผู้วางแผน ในฐานะผู้นำของกลุ่มเพื่อเชื่อมประสาน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในด้านการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีส่วนร่วมในการวางแผน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลงาน โดยรวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงต่าง ๆ โดยมองในบริบทขององค์รวม (Holistic) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเขียนเรียบเรียงโดยการบรรยายสรุป เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยกำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลประชากรตามเกณฑ์ จปฐ.ปี 2562 บ้านตุนใต้ มีครัวเรือนทั้งหมด 112 ครัวเรือน มีจำนวนประชากรทั้งหมด 275 คน แยกเป็นชาย จำนวน 125 คน เป็นหญิง 150 คน ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 15 คน ประกอบด้วย ดังนี้

1.1 ผู้นำชุมชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการบริหารจัดการชุมชน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หัวหน้าคุ้มบ้าน คณะกรรมการกองทุนเครดิตยูเนียน พระสงฆ์และปราชญ์ชาวบ้าน

1.2 ตัวแทนชุมชนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลจากการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง จำนวน 6 คน

1.3 หน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมในหมู่บ้าน จำนวน 3 คน ประกอบด้วย นักวิชาการพัฒนาชุมชน นักวิชาการเกษตร และตัวแทนหน่วยงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตุน

2. ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

2.1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่เป็นบุคคล ที่ผู้วิจัยได้จัดเก็บข้อมูลโดยตรงจากประชากรที่ได้กำหนดไว้

2.2. ข้อมูลชั้นทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสาร สิ่งตีพิมพ์ และรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษา แหล่งข้อมูลที่สำคัญคือ โครงการการพัฒนาชุมชนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง บ้านตุนใต้ ตำบลบ้านตุน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ละเอียดครอบคลุม ตอบคำถามและตรงวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้อย่างชัดเจน โดยได้ใช้เทคนิควิธีการในหลายรูปแบบ ดังนี้

3.1 การสำรวจพื้นที่วิจัย (Survey) ผู้วิจัยได้ศึกษาสภาพพื้นที่ในเขต บ้านตุนใต้ หมู่ 1 ตำบลบ้านตุน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

3.2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure In-depth Interview) เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อที่จะศึกษาไว้ล่วงหน้า

3.3 การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Analysis) โดยการศึกษาจากเอกสารบทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้นำในการพัฒนาชุมชนต้นแบบตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และเอกสารโครงการการพัฒนาชุมชนต้นแบบตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง บ้านต้นไต้ หมู่ 1 ตำบลบ้านต๋อน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เป็นต้น

3.4 เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แนวคำถาม และเครื่องมือที่จำเป็นที่จะช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามมี ดังนี้

3.4.1 สมุดบันทึก (Field note)

3.4.2 เทปบันทึกเสียง ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant Interview) และเก็บข้อมูลอื่นๆเพิ่มเติม ซึ่งการใช้เทปอัดเสียงเพื่อช่วยให้เก็บข้อมูลได้ละเอียดยิ่งขึ้น

3.4.3 กล้องบันทึกภาพและกล้องถ่ายวิดีโอสำหรับบันทึกข้อมูลระหว่างสัมภาษณ์และเก็บภาพข้อมูลเหตุการณ์ต่าง ๆ เพื่อความสมบูรณ์ในการวิจัย

4. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวบรวมข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงจัดหมวดหมู่แล้วสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์

4.2 นำแบบสัมภาษณ์ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วปรับปรุงแก้ไข

4.3 นำแบบสัมภาษณ์ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหา ความชัดเจนและความเหมาะสมทางภาษาของข้อความ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์อีกครั้ง แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

4.5 นำเครื่องมือไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิจัยต่อไป

5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง มีข้อมูลหลายส่วนที่ต้องการรวบรวมข้อมูลมาประกอบกันให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล เป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การสำรวจและศึกษาข้อมูลพื้นฐาน เพื่อกำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยเข้าไปพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ศึกษาวิจัย

ระยะที่ 2 เก็บข้อมูลในประเด็นที่จะศึกษา โดยกำหนดประเด็นไว้ล่วงหน้า การออกแบบสัมภาษณ์ โดยการสำรวจพื้นที่ การสัมภาษณ์ การสังเกต เป็นต้น ทั้งเจาะลึก ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม

ระยะที่ 3 ระยะตรวจสอบข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้มาปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อรับฟังคำแนะนำและหาแนวทางให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนต้นแบบตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงบ้านต้นไต้ หมู่ 1 ตำบลบ้านต๋อน อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เพื่อจะบรรยาย และอธิบายประกอบข้อเท็จจริงต่าง ๆ พร้อมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาโดยมองในบริบทขององค์รวม (Holistic) มีการอ้างอิงเปรียบเทียบข้อมูลในเอกสารงานวิจัยที่ผู้อื่นได้ศึกษาไว้ กับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากงานภาคสนามซึ่งระหว่างเขียนรายงานการวิจัยนั้นเพื่อให้งานวิจัยมีความถูกต้องสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการวิจัย และผู้วิจัยดำเนินการโดยนำข้อมูลจากผลการศึกษามาวิเคราะห์ แล้วนำผลการวิเคราะห์มาเขียนเรียบเรียงโดยการบรรยายสรุป เพื่อแสวงหาองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการศึกษา

สรุปประเด็นการศึกษาบทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านต้นไต้ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านต้น อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีลักษณะประกอบด้วย 3 ประเด็น ดังนี้

1.หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

1.1 ด้านการพัฒนาจิตใจและสังคม

เป็นชุมชนที่มีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ของคนทุกวัย โดยมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องให้กับแต่ละกลุ่มวัยได้ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ในลักษณะของการพึ่งตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง กิจกรรมศูนย์สามวัย เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ชุมชนต่าง ๆ ได้มีการจัดตั้งขึ้นเพื่อให้เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะผู้สูงอายุจะได้มีผู้ดูแลให้มีสุขภาพที่ดี รวมถึงเด็กและเยาวชน โดยมีคนวัยกลางคนเป็นแกนนำขับเคลื่อน มีการบูรณาการการดำเนินงานของทุกภาคส่วนในการให้บริการประชาชน แบบองค์รวมสนับสนุนให้เกิดจิตสำนึกรักตนเอง ครอบครัว ชุมชน ด้วยการสอดแทรกหลักการพัฒนาผ่านการถ่ายทอดหลักธรรมคำสอนและการปฏิบัติตน รวมถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมหรือการปรับภูมิทัศน์ และการส่งเสริมวัฒนธรรมพื้นบ้านด้วย

1.2 ด้านเศรษฐกิจชุมชน

เป็นชุมชนเน้นการพึ่งตนเองของชุมชนให้ความสำคัญต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้แก่คนในชุมชน ตั้งแต่ระดับครัวเรือน แล้วขยายผลสู่ชุมชนเป็นการพัฒนาที่เน้นกระบวนการมากกว่ารูปแบบ มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เครดิตยูเนียน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนด้วยการสร้างกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความตระหนักในการพึ่งตนเอง ใช้ประสบการณ์ความสำเร็จในการขยายผลอย่างต่อเนื่อง พร้อม ๆ กับพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยที่คนในชุมชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมเป็นเจ้าของ นอกจากนี้ยังมีกลุ่ม กองทุนฌาปนกิจหมู่บ้าน กองทุนโครงการแก้ไขปัญหาคาความยากจน กองทุนเงินออมอาชีพเลี้ยงไก่ กองทุนศูนย์สามวัย กองทุนธนาคารข้าว ที่ชุมชนร่วมกันก่อตั้งและบริหารจัดการเพื่อให้การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของชุมชนอย่างยั่งยืน

1.3 ด้านการเรียนรู้ของชุมชน

ชุมชนบ้านต้นไต้ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่วนหนึ่งเกิดจากการนำความรู้ ประสบการณ์จากการบริหารจัดการชุมชนมาแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค กำหนดหาทางออกและพัฒนาต่อยอด ภายใต้ภูมิปัญญาที่หลากหลายและมีการขยายผล มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้สำหรับประชาชนในชุมชน เป็นแหล่งเสริมสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การถ่ายทอด การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การสืบทอดภูมิปัญญา วัฒนธรรม ค่านิยม และเอกลักษณ์ของชุมชน อีกทั้งเป็นแหล่งบริการชุมชนด้านต่าง ๆ มีจุดเรียนรู้ เช่น ครัวเรือนต้นแบบเศรษฐกิจพอเพียง การจัดการขยะ การถ่ายทอดศิลปวัฒนธรรม เช่น ดนตรีพื้นบ้าน การจักสาน การทำโคมตุง ก่อให้เกิดชุมชนแห่งเรียนรู้ โดยมุ่งการพัฒนาแบบพึ่งตนเองและเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนอย่างยั่งยืน

1.4 ด้านทรัพยากรธรรมชาติ/สิ่งแวดล้อม

เป็นหมู่บ้านที่มีการบริหารจัดการขยะ การพัฒนาหมู่บ้านในด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งเป็นการสร้างนิสัยในการทิ้งขยะของคนในหมู่บ้านและการใช้ประโยชน์จากขยะ โดยได้รับความร่วมมือจากคนในชุมชนเป็นอย่างดี ทุกครัวเรือนจะมีการจัดการขยะต้นทาง มีการบริหารจัดการน้ำ โดยการสร้างฝายกักเก็บน้ำในลำคลองตลอดเส้นทางที่ไหลผ่านในหมู่บ้าน การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อเติมน้ำไปเก็บในชั้นใต้ดิน เป็นต้นแบบในการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำในดินในช่วงฤดูแล้งและน้ำท่วมในฤดูน้ำหลาก นอกจากนี้ การปรับภูมิทัศน์ในชุมชนเป็นกิจกรรมที่ชุมชนโดยผู้นำชุมชนและคนในชุมชนได้ทำอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน การลดการใช้สารเคมีในการเกษตร มีจุดเรียนรู้ด้านการกำจัดศัตรูพืชโดยไม่ใช้สารเคมี การจัดทำปุ๋ยหมักลดการใช้ปุ๋ยเคมี

2. บทบาทผู้นำกับการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

2.1 บทบาทผู้นำในด้านการบริหาร มีการกระจายอำนาจการบริหารงานชุมชน ด้วยการแบ่งหมู่บ้านเป็น 7 คุ้ม โดยมีประธานคุ้มเพื่อดูแลด้านสาธารณสุขของสมาชิกครัวเรือนภายในคุ้ม อีกทั้งเป็นการแบ่งหน้าที่การเฝ้าระวังสอดส่องดูแลเวรยามด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในคุ้ม มีการขับเคลื่อนด้วยกระบวนการกลุ่ม เป็นการพัฒนาวิถีการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง โดยคำนึงถึงปัจจัยด้านทุนชุมชนทั้งที่เป็นตัวเงินและทุนที่ไม่ใช่ตัวเงิน ด้วยการค้นหาศักยภาพ ความต้องการ และการร่วมกันกำหนดทิศทางการพัฒนา ใช้กระบวนการคิดและวางแผนร่วมกันผ่านเวทีประชาคม และการสร้างเครือข่ายการทำงาน เชื่อมโยงการทำงานกับกลุ่มองค์กรต่างๆทั้งภายในและนอกชุมชน ทั้งองค์ความรู้ ทรัพยากร และงบประมาณสนับสนุนให้ชุมชนได้มีต้นทุนในการขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนได้ ด้วยการชี้แจงชุมชนบ้านต้นไต้ที่ชุมชนร่วมกันคิด กำหนด และวางแผนเป็นกิจกรรมโครงการเป็นตัวกำหนดอนาคตของชุมชนและเชื่อมโยงสู่การขอรับการสนับสนุนจากภายนอก

2.2 บทบาทผู้นำในฐานะผู้วางแผน ได้มอบหมายให้กรรมการแต่ละกลุ่ม องค์กรในชุมชนมีการพูดคุยกัน และสามารถนำข้อมูล สถานการณ์ ปัญหาความต้องการนำเสนอที่ประชุม พร้อม ๆ กับคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องจัดเวทีแลกเปลี่ยนวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา วิเคราะห์ศักยภาพของชุมชนในแต่ละด้านแล้วจึงจัดทำแผนชุมชน มีการวางแผนการขับเคลื่อนชุมชนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง จนทำให้หมู่บ้านมีจุดศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจพอเพียง โดยที่ผู้นำชุมชนจะให้ความสำคัญกับผู้นำธรรมชาติ เช่น ปราชญ์ ผู้รู้ต่าง ๆ ด้านอาชีพซึ่งจะมีบ้านของปราชญ์ต่าง ๆ เป็นจุดเรียนรู้ สนับสนุนการจัดทำบัญชีครัวเรือน ส่งผลให้คนในครอบครัวเกิดความตระหนักในการใช้จ่ายในครอบครัว

2.3 บทบาทผู้นำในฐานะผู้นำกลุ่มเพื่อเชื่อมประสาน การเชื่อมประสานของผู้นำชุมชนกับหน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอกเข้ามาสนับสนุนภายใต้หลักการพึ่งตนเองของชุมชนนั้น เรื่องไหนที่ชุมชนดำเนินการเองได้ชุมชนจะดำเนินการก่อน แต่ถ้าเรื่องไหนเกินกำลังความสามารถของชุมชนผู้นำจะประสาน สร้างภาคี เครือข่ายเพื่อสนับสนุนตามบริบทของแต่ละเรื่องและบทบาทของแต่ละหน่วยงาน ภายในหมู่บ้านได้เชื่อมประสานกับผู้รู้ต่าง ๆ ในชุมชนเข้ามาช่วยเหลืองานในชุมชน โดยการเลือกคนที่เก่งในแต่ละด้านมอบอำนาจให้ดำเนินการ ด้วยความเต็มใจ ท่วมเทการทำงานให้ชุมชน

3. การมีส่วนร่วมของชุมชน

3.1 การศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในการมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีการจัดเวทีประชุมประชาคมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นผ่านการประชุม การสรุปบทเรียนร่วมกันเพื่อขยายผลหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหากรณีมีปัญหาอุปสรรค

3.2 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการวางแผน การเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมกระบวนการจัดทำและขับเคลื่อนแผนชุมชน โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ วางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการการขับเคลื่อนชุมชนในอนาคตให้เกิดความยั่งยืน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดแผนชุมชนที่มีประสิทธิภาพ สามารถนำพาชุมชนไปในทิศทางที่สอดคล้องกับสิ่งที่คนในชุมชนต้องการได้

3.3 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการปฏิบัติ กิจกรรมจิตอาสาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทำให้เกิดพลังร่วมมือ ร่วมใจในการผลักดันให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อนชุมชนเพื่อชุมชนให้เกิดความรักและความสามัคคีในชุมชนรวมถึงเป็นแรงผลักดันในกระบวนการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน บางครั้งเร็วเกินไปที่ไม่สามารถร่วมปฏิบัติกิจกรรมชุมชน ด้วยติดภารกิจส่วนตัว แต่ยังมีกรร่วมบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อเป็นทุนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

3.4 การมีส่วนร่วมของชุมชนในการติดตามและประเมินผลงาน ให้ความสำคัญกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน และกระจายความรับผิดชอบของทั้งผู้นำและคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ มีการตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานกลุ่มต่าง ๆ

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาบพทพผู้นำกับการมีส่วนร่วมบริหารจัดการ หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง กรณีศึกษา บ้านต้นไต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง บ้านต้นไต้ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านต้น อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา 2) ศึกษาการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามลำดับผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. การขับเคลื่อนภายใต้หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ บ้านต้นไต้ เป็นชุมชนที่มีการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน มีกิจกรรมศูนย์สามวัย เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีการบูรณาการ โดยการดำเนินงานของทุกภาค โดยในด้านเศรษฐกิจชุมชน เน้นการพึ่งตนเอง มีการจัดตั้งกลุ่มออมทรัพย์เครดิตยูเนียน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาด้านด้วยสร้าง กระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะทำให้ชุมชนเกิดความตระหนักในการพึ่งตนเอง มีการนำความรู้ ประสบการณ์จากการบริหารจัดการชุมชนมาแลกเปลี่ยน วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค กำหนดหาทางออกและพัฒนาต่อยอดขยายผล มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเป็นศูนย์กลางรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ของชุมชนที่จะนำไปสู่การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการสืบทอดภูมิปัญญา นอกจากนี้ ชุมชนยังมีจุดเด่นด้านการบริหารจัดการขยะ การพัฒนาหมู่บ้านในด้านสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการน้ำ โดยการสร้างฝายกักเก็บน้ำในลำคลองตลอดเส้นทางไหลผ่านในชุมชน การจัดทำธนาคารน้ำใต้ดิน เพื่อเติมน้ำไปเก็บในชั้นใต้ดิน

2. บทบาทผู้นำชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ผู้นำมีการบริหารจัดการในรูปแบบของการกระจายอำนาจ ด้วยการแบ่งหมู่บ้านเป็น 7 คุ้ม การขับเคลื่อนด้วยกระบวนการกลุ่ม เป็นการพัฒนากลไกการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้การพึ่งตนเอง และการสร้างเครือข่ายการทำงาน ให้ความสำคัญกับผู้นำทางธรรมชาติ เชื่อมโยงการทำงานกับกลุ่มองค์กรต่างๆทั้งภายในและนอกชุมชน สำหรับการวางแผน ให้ความสำคัญกับการนำข้อมูลมาแลกเปลี่ยนวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหา วิเคราะห์ศักยภาพของชุมชนในแต่ละด้านแล้วจึงจัดทำแผนชุมชน นอกจากนี้ ผู้นำยังได้เชื่อมประสานกับหน่วยงาน ภาคี เครือข่ายภายนอกเข้ามาสนับสนุนภายใต้หลักการพึ่งตนเองของชุมชน เรื่องไหนที่ชุมชนดำเนินการเองได้ชุมชนจะดำเนินการก่อน แต่ถ้าเรื่องไหนเกินกำลังความสามารถของชุมชน ผู้นำจะประสาน สร้างภาคี เครือข่ายเพื่อสนับสนุน

3. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการขับเคลื่อนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง เป็นชุมชนที่คนในชุมชนมีส่วนร่วมของชุมชนทุกกระบวนการ ตั้งแต่การค้นหาค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา มีการจัดเวทีประชุมประชาคมหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ การแสดงความคิดเห็นผ่านการประชุม การวางแผนโดยการจัดทำและขับเคลื่อนแผนชุมชนถือเป็นปัจจัยสำคัญ ในกำหนดทิศทางทางการขับเคลื่อนชุมชนในอนาคตให้เกิดความยั่งยืน โดยมีจิตอาสาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาทำให้เกิดพลังร่วมมือ ร่วมใจในการผลักดันให้เกิดกระบวนการขับเคลื่อนชุมชน หลังจากนั้นจากการประชุมเพื่อติดตามและประเมินผลงาน ในชุมชนยังให้ความสำคัญกับการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ทั้งผู้นำและคนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นคณะกรรมการ มีการตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานกลุ่มต่าง ๆ

อภิปรายผล

1. การขับเคลื่อนชุมชนโดยมีผู้นำที่เข้มแข็ง ซึ่งประสบการณ์ของผู้นำแต่ละคนได้นำมาปรับใช้กับชุมชนได้เป็นอย่างดี เช่น การบริหารกลุ่มออมทรัพย์เครดิตยูเนียนมีการบริหารจัดการให้การทำงานเกิดความโปร่งใส วางแผนกำหนดให้มีการสามารถจัดสวัสดิการต่าง ๆ ได้ครอบคลุมเกือบทุกด้าน โดยคำนึงถึงคนทุกกลุ่มในชุมชน สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องหนี้สินของคนในชุมชนได้อย่างรวดเร็ว สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเมธ เดียววิศเรศ (2527, หน้า 70-73) ได้กล่าวว่า ผู้นำในฐานะผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานระหว่างกลุ่ม ควบคุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้ ให้มีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์ และยังผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ผู้นำต้องคอยดูแลความสัมพันธ์ของสมาชิกในกลุ่ม เพื่อการสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากร

2. การขับเคลื่อนชุมชนที่ให้ความสำคัญกับพัฒนาศักยภาพผู้นำและคนในชุมชน ทั้งในรูปของการให้ความรู้ การวางแผนชีวิต ผู้นำชุมชนต้องประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และบุคคลหลายฝ่าย ทั้งภายใน ภายนอกชุมชน เมื่อมีปัญหาต้องประชุมปรึกษาหารือเป็นระยะ สร้างความเข้าใจให้กับผู้นำด้วยกัน ตลอดจนต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างกับผู้นำด้วยกันและชาวบ้าน จึงได้ส่งผลให้โครงการต่าง ๆ บรรลุเป้าหมาย และคนในชุมชนได้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จนได้คัดเลือกให้เป็นชุมชนต้นแบบในหลาย ๆ เรื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2529, หน้า 95-96) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำคือผู้รักษาหรือประสานให้สมาชิกในกลุ่มอยู่ร่วมกัน เป็นผู้ปฏิบัติภารกิจของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์ในกลุ่ม จะต้องปฏิบัติงานในทางที่จรรยาบรรณความสะอาดให้เกิดการติดต่อสัมพันธ์กันและปฏิบัติภารกิจด้วยดีของสมาชิกในกลุ่ม การติดต่อสื่อสารที่มีเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นในการช่วยให้หน้าที่นี้บรรลุเป้าหมาย เช่นเดียวกับ สุเมธ เดียววิศเรศ (2527, หน้า 70-73) ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องอยู่ในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง ทั้งความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม ได้รับการยกย่องจนอยู่เหนือจิตใจของคนทุกคนภายในกลุ่ม

3. ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน คือการมีส่วนร่วมของชุมชน ตั้งแต่ให้โอกาสคนในชุมชนแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค การวางแผน กำหนดเป้าหมายและลงมือปฏิบัติ และเมื่อถึงเวลาปฏิบัติก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี การทำงานแต่ละเรื่องในชุมชน ผู้นำต้องนำเข้าไปประชุมชาวบ้านเพื่อร่วมกันตัดสินใจ เอาข้อมูลต่างๆ มาถกกัน สอดคล้องกับมิ่งขวัญ แสงสุวรรณ (2545) ซึ่งทำการศึกษาเรื่องกระบวนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านโป่ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่า คนในชุมชนมีความสัมพันธ์ในระบบเครือญาติ มีศรัทธาทางจิตใจซึ่งถือว่าเป็นทุนทางสังคม ดังนั้นชุมชนจึงใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในการรวมกลุ่มกันวิเคราะห์หาทางเลือกในการแก้ปัญหา ทำให้ชุมชนเรียนรู้จากการทำงานร่วมกัน มีการจัดการ มีแผนมีโครงการ สมาชิกทุกคน

มีความเสียสละ มีการแบ่งปันผลประโยชน์อย่างยุติธรรม การที่สมาชิกในชุมชนมีคุณภาพ มีคุณธรรม ทำให้ชุมชนมีสันติภาพ มีความเข้มแข็ง สามารถสร้างความเป็นชุมชนได้ตลอดไป อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของปริญญา สิ่งทึ่งเรื่อง (2551) ซึ่งทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ชุมชนเข้มแข็ง : กรณีศึกษาบ้านดอนหมุ ตำบลมะขามเปี้ย อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งพบว่า กระบวนการสร้างความเข้มแข็งของบ้านดอนหมุ เกิดจากการที่ชุมชนได้เริ่มคิดค้นกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาที่ประสบอยู่ โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน อาศัยขนบธรรมเนียมประเพณี ระบบเครือญาติที่แน่นแฟ้น การนับถืออาวุโสและภาวะผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนทำให้เกิดกิจกรรมและสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆของชุมชนได้อย่างประสบผลสำเร็จ

4. การเป็นหมู่บ้านที่เน้นให้ความสำคัญกับประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในที่ชุมชน การเคารพมติเสียงส่วนใหญ่ นำไปสู่ความร่วมมือของคนในชุมชน การจัดกิจกรรมต่างๆ ก็บรรลุความสำเร็จด้วยดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสรา ใจซื่อ (2557) ซึ่งทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกับความสำเร็จในการเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงคือ การมีส่วนร่วมของชุมชน มีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญกับปัญหาของหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาหมู่บ้าน มีส่วนร่วมในการดำเนินงานพัฒนาหมู่บ้านและมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลงานพัฒนาหมู่บ้านอย่างต่อเนื่อง สมาชิกทุกคนจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาให้เป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง

5. การขับเคลื่อนหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ การมีส่วนร่วมชุมชนจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ตั้งแต่การร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และประเมินผล เพียงแต่ต้องสร้างการรับรู้และเข้าใจว่าชาวบ้านจะได้ประโยชน์อย่างไร สอดคล้องกับงานวิจัยของ บัณฑิต บณขุนทด (2562) ได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน พบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ในด้านการมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ มีส่วนร่วมในระดับมากเป็นอันดับแรก

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาบทบาทผู้นำกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง หากจะนำผลความสำเร็จของผู้นำและคนในชุมชนบ้านต้นไต้ ที่ได้ขับเคลื่อนหมู่บ้านจนประสบความสำเร็จจนเป็นหมู่บ้านต้นแบบในหลาย ๆ ด้าน ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. ควรมีการถอดองค์ความรู้ อย่างละเอียดในแต่ละกิจกรรม เช่น การส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ บนพื้นฐานวัฒนธรรมชุมชน การดำเนินวิถีชีวิตของปราชญ์ชุมชนที่เป็นต้นแบบให้ครอบครัวอื่น ๆ การขับเคลื่อนศูนย์สามวัย ซึ่งเป็นกุสโลบายในการสร้างพลังชุมชน ผลการของดำเนินกิจกรรมธนาคารน้ำใต้ดิน รวมถึงบทบาทการทำงานของผู้นำสำคัญ ๆ เช่น พระวรลาโภ ภิกขุ นายสุทิน ไหมนา และนายแน่น เครือสาร เป็นต้น เพื่อจัดทำสื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ รวมถึงการยกระดับการพัฒนาหมู่บ้านต้นไต้ ให้มีความยั่งยืนต่อไป

2. หน่วยงานฝ่ายปกครองในฐานะผู้สนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ควรสนับสนุนให้ชุมชนต่างๆ มาศึกษาดูงานการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านบ้านต้นไต้ เพราะจะเห็นได้ว่าความสำเร็จของชุมชนในกิจกรรมต่าง ๆ ไม่สำเร็จเพราะผู้ใหญ่บ้านหรือผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านเท่านั้น แต่เป็นเพราะกรรมการทุกฝ่ายในหมู่บ้านได้ร่วมมือกัน นอกจากนั้นผู้นำที่เป็นทางการยังได้รวบรวมผู้รู้ คนที่มีความสามารถมาช่วยสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เทคนิค วิธีการต่างๆ ชุมชนอื่น ๆ นำได้เรียนรู้ไปประยุกต์ปรับใช้

3. หน่วยงานพัฒนาชุมชนรวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ที่ทำงานกับชุมชน โดยมีหลักการเน้นการมีส่วนร่วม ควรสนับสนุนให้ชุมชนต่าง ๆ มาศึกษาดูงานการมีส่วนร่วมของชุมชนบ้านต้นไต้ ที่มีความหลากหลายกิจกรรม ตอบโจทย์การพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของตนเอง

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับพระสงฆ์ ควรนำแนวทางที่พระสงฆ์มีบทบาทพร้อมในการพัฒนาหมู่บ้านไปขยายผล เพราะความเข้มแข็งของชุมชนบ้านต้นไต้ อาจพูดได้ว่าพระสงฆ์ได้เข้ามาส่วนร่วมในการเป็นแกนนำขับเคลื่อนกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

5. ควรสนับสนุนให้ผู้นำ ปราชญ์ชุมชนบ้านต้นไต้ มีทักษะด้านการเป็นวิทยากรเพื่อนำองค์ความรู้ ประสบการณ์เผยแพร่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบเรื่องบทบาทของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนอื่น ๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันออกไปจากงานวิจัยในพื้นที่นี้อย่างไร

2. ควรศึกษาวิจัยบทบาทของผู้นำชุมชนและการมีส่วนร่วมของชุมชน ในกิจกรรมเด่น ๆ เรื่องอื่น ๆ เช่น กลุ่มออมทรัพย์เครดิตยูเนียน กิจกรรมศูนย์สามวัย อย่างละเอียดพร้อมจัดทำสื่อเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อชุมชนอื่นๆ ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ท่านได้ให้คำแนะนำ ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะสิ่งที่มีคุณค่าในการจัดทำรายงานวิจัย ทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ คณาจารย์ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ให้วิชาความรู้ ชี้แนะแนวทาง ให้คำแนะนำ และเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนขอบคุณผู้นำชุมชน ตัวแทนชาวบ้านบ้านต้นไต้ ที่ได้ให้ความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูล ตอบสัมภาษณ์ ซึ่งถือว่ามีคุณค่ายิ่งในการศึกษาครั้งนี้

ขอบคุณเพื่อนนักศึกษาร่วมรุ่นและรุ่นพี่หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ที่ได้ให้ความช่วยเหลือด้านคำปรึกษาแนะนำ ตลอดช่วงเวลาที่ได้ทำการศึกษา

สุดท้ายนี้ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้ จะมีประโยชน์ต่อองค์กรตลอดจนผู้ที่ศึกษาค้นคว้าต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมการพัฒนาชุมชน. (2549). **ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน 2549-2551**. กรุงเทพฯ: เพิ่มเสริมกิจ.

กรมการพัฒนาชุมชน. (2549). **ยุทธศาสตร์กรมการพัฒนาชุมชน 2552-ปัจจุบัน**. กรุงเทพฯ: เพิ่มเสริมกิจ.

นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). **หลักการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ศูนย์การพิมพ์

กรุงเทพฯ.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- บัณฑิต บณขุนทด และคณะ. (2562) .การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ตำบลอิสาน อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์ ,6(1), 209–222.
- นิสร ใจซื่อ. (2557). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเป็นหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง.มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- ปริญญา สิงห์เรือง. (2551). ชุมชนเข้มแข็ง: กรณีศึกษากองหมู่บ้านดอนหมุย ตำบลมะขามเปี้ย อำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ศศม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- มิ่งขวัญ แดงสุวรรณ. (2545). กระบวนการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านโป่ง อำเภอสนทราย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. (2527). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศิลปาบรรณการ.

ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล ไปปฏิบัติในองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

Effectiveness of Digital Government Administration Policy Implementation in
Local Government Organization : Cham Pa Wai Subdistrict Administration
Organization

วริศ คุ่มสิน^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Warit Kumsin^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย 2. เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย 1. แบบสอบถาม กำหนดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 396 คน อ้างอิงรูปแบบการสุ่มตัวอย่างของเครซี และมอร์แกน กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคาดเคลื่อน 5% โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มผู้มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ จำนวน 29 คน 2) กลุ่มประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จำนวน 367 คน โดยอาศัยการหาค่าความถี่ ค่าเฉลี่ยร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้วิเคราะห์และสรุปผล 2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ 6 คน ประกอบด้วย 1) ผู้มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบายและเจ้าหน้าที่ที่นำนโยบายมาปฏิบัติ จำนวน 3 คน 2) ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายจำนวน 3 คน และตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า เพื่อใช้อ้างอิงในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายจากการศึกษาวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายมีการให้นำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปใช้กับองค์กรได้อยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ที่ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้มีการนำนโยบายการบริหารงานแบบ

¹นิสิตดุษฎีบัณฑิตและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : warit054@gmail.com

ดิจิทัลจากส่วนกลางมาปรับใช้ในการบริหารภายในองค์กร เริ่มต้นด้วยการชี้แจงทำความเข้าใจให้กับเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรให้รับทราบถึงแนวทางการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติ โดยเน้นการใช้สื่อสังคมออนไลน์ให้เข้ามามีบทบาทเป็นหนึ่งในช่องทางการปฏิบัติงานเพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ที่สามารถเข้าถึงการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย และเป็นช่องทางในการติดต่อร้องเรียนปัญหาต่าง ๆ การรับฟังความคิดเห็น และการแจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์โครงการต่าง ๆ เป็นต้น

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย พบว่า ควรมีการพัฒนาช่องทางการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่สามารถเข้าถึงได้มากขึ้นผ่านทางผู้ใหญ่บ้าน หรือตัวแทนชุมชน การบูรณาการและเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง ในส่วนของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายควรมีการสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ รวมทั้งการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่มีวุฒิการศึกษา หรือทักษะความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยตรง เพื่อเป็นการรองรับต่อการทำงานในอนาคต ข้อมูลทุกอย่างจะได้มีการพัฒนาไปสู่ฐานข้อมูลดิจิทัล

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ การบริหารภาครัฐแบบดิจิทัล

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the effectiveness of implementing digital government administration policy in Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization, and 2) to suggest the guidelines for improving the effectiveness of implementing digital government administration policy in Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization. This study was a mixed methods research. The research instruments consisted of 1) a questionnaire and 2) a semi-structured in-depth interview. First of all, a questionnaire was used to collect data from the sample of 396 respondents based on Krejcie & Morgan sampling model, with a 95% confidence level and a margin of error of 5%. The sample was divided into two groups, namely: 1. 29 authorized policy makers and policy implementers and 2. 367 people requesting for the services provided by Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization. Data collected were then analyzed using statistics, including frequency, mean, percentage, and standard deviation for further analysis and summary. Second, a semi-structured in-depth interview was used to collect data from six key informants, namely: 1. Three authorized policy makers and policy implementers and 2. Three people requesting for the services provided by Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization. Data triangulation method was used to investigate data as reference in data analysis.

The results of this research indicated as follows:

1. According to the objective 1, the effectiveness of implementing digital government administration policy in Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization was at a high level with a mean of 3.80 and a standard deviation of 0.77, which was consistent with the interviews with key informants, expressing their similar perspectives. The implementation of digital government administration policy in Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization was adapted to internal management. The process began with explanations and understanding for officials to realize the guidelines of implementing digital government administration policy by

focusing on increasing the role of social media as one of channels to access to the operation of Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization and to act as a center to receive the complaints and problems, listening to public opinions and conducting news releases and public relations for various projects, and so on.

2. According to the objective 2, the suggestions of the guidelines for improving the effectiveness of implementing digital government administration policy in Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization included greater public relations channels should be developed to increase local people's accessibility to related news and information via a village headman or community representatives. Integration and database connection between nearby local administrative organizations should be promoted. For the policy implementers, Cham Pa Wai Sub-district Administrative Organization should provide incentives for them and selected personnel with qualifications or skills in digital technology directly to support works in the future when all data will be managed into a digital database.

Keywords: Effectiveness, Digital public administration

บทนำ

ปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคระบบเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เทคโนโลยีดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนการทำงานเฉกเช่นที่ผ่านมาอีกต่อไป หากแต่จะหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริง และส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนโครงสร้างรูปแบบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระบวนการผลิต การค้า การบริการ และกระบวนการทางสังคม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างสิ้นเชิง อิทธิพลของเทคโนโลยีดิจิทัลดังกล่าวจึงเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายของประเทศในการวางแผนทางการดำเนินการด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อแก้ไขปัญหาที่สั่งสมมานาน และเพิ่มโอกาสในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม เช่น การก้าวข้ามกับดักรายได้ปานกลาง การพัฒนาขีดความสามารถของธุรกิจทั้งภาคเกษตรกรรม การผลิตและการบริการ การแสวงหาและใช้โอกาสจากการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาคและอนุภูมิภาคในการแก้ปัญหาความเหลื่อมล้ำของสังคม การพัฒนาศักยภาพกำลังคนของประเทศ การบริหารจัดการสังคมสูงวัย และการแก้ปัญหาคอร์รัปชัน

แนวคิดการปรับเปลี่ยนภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลเป็นแนวคิดที่มาจากการประชุมคณะกรรมการเตรียมการด้านดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคม ครั้งที่ 1/2559 เมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ 2559 ที่พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีเป็นประธานการประชุม โดยที่ประชุมมีมติเห็นชอบ ร่างแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมเพื่อปฏิรูปประเทศไทยสู่ THAILAND DIGITAL คือ การที่ประเทศไทยสามารถสร้างสรรค์ และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานนวัตกรรม ข้อมูล ทุนมนุษย์ และทรัพยากรอื่นใดเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนตามนโยบายของรัฐบาล (แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ,กลุ่มยุทธศาสตร์ และแผนการประชาสัมพันธ์ สำนักโฆษก, 2559)

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้หน่วยงานของรัฐต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อยุคสมัยในการบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการให้คำปรึกษาการร้องเรียนรวมถึงการจัดทำฐานข้อมูลต่างๆ มีศักยภาพและสมบูรณ์มากขึ้นจากการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและปรับปรุงการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีหน้าที่ในการดูแลประชาชนในพื้นที่ตามที่รัฐบาลได้มอบหมายเปรียบเสมือนหน้าด่านระหว่างหน่วยงานของรัฐกับประชาชน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาและยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานให้เหมาะสม

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาในข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในหน่วยงานได้อย่างเป็นรูปธรรมและสร้างผลลัพธ์ต่อการปฏิบัติงานในภาพรวมทำให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีความสำคัญเนื่องจากหน่วยงานดังกล่าวยังเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศด้วยพันธกิจที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่และพัฒนาท้องถิ่น ทำให้มีความจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารไม่ว่าจะเป็นการจัดทำฐานข้อมูล การพัฒนาระบบส่งข้อมูลและเทคโนโลยีในการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการบริการและเพิ่มความรวดเร็ว เพื่อให้สอดคล้องต่อแผนพัฒนาที่รัฐบาลกำหนดเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย
2. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากงานวิจัย ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพุทธมณฑล (2558) และ วันหนี้ย มงคลทรัพย์กุล ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (2559) นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดโดยผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดดังนี้

ปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลในการนำนโยบายการบริหารภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความชัดเจนของนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล
2. ศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย
3. ทักษะความสามารถด้านสารสนเทศของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย
4. การมีส่วนร่วมของคนในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายในดำเนินนโยบายบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล
5. การเข้าถึงของประชาชนที่มาใช้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย
6. ความหลากหลายในรูปแบบการให้บริการเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย
7. ความสะดวกในการใช้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

ประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้มีวิธีวิทยาการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

เป็นการศึกษาตามขอบเขตแนวคิด ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล และการประเมินประสิทธิผลนโยบายภาครัฐ ประกอบไปด้วย

1.1.1 การบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล

1.1.2 รูปแบบการนำการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติ

1.1.3 ประสิทธิภาพของการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล

1.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.2.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ เจ้าหน้าที่ จำนวนทั้งสิ้น 30 คน และประชาชนในพื้นที่ที่เข้ามาใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายรวมทั้งสิ้น 8,472 คน

1.2.2 ขอบเขตด้านกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1. ผู้ที่มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย และผู้ที่นำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติ 2. ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ

1.3 ขอบเขตด้านเวลา

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้จะศึกษาข้อมูลในปีงบประมาณ 2563 โดยเริ่มต้นในช่วงเวลา 1 ตุลาคม 2562 ถึง 31 มกราคม 2563 รวมทั้งสิ้น 4 เดือน

1.4 ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายและพื้นที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ทั้ง 13 หมู่บ้าน

2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง (เชิงปริมาณ)

ผู้วิจัยได้จัดกลุ่มผู้มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และประชาชน โดยอ้างอิงวิธีแบบเครซีและมอร์แกนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ $\pm 5\%$ จะได้กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้วิจัยได้ใช้การอ้างอิงจากวิธีแบบเครซีและมอร์แกนนำมาคำนวณจากอัตราส่วนของประชากรในพื้นที่ตำบลจำป่าหวายที่ 8,472 คน จะได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัยที่ 367 คน และกลุ่มของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จำนวน 30 คน จะได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลงานวิจัย 29 คน เมื่อรวมทั้งสองกลุ่มจะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยทั้งสิ้น 396 คน

2.2 การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (เชิงคุณภาพ)

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้เกณฑ์ว่าด้วยผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญที่สามารถนำมาตอบโจทย์การวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ได้แก่ 1. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จำนวน 3 คน ประกอบไปด้วย ผู้ที่มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จำนวน 2 คน และผู้ที่นำนโยบายการบริหารงานภาครัฐรูปแบบดิจิทัลไปปฏิบัติจำนวน 1 คน 2. ประชาชนที่ใช้บริการ จำนวน 3 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และคำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจำนวน 396 ชุด ประกอบไปด้วยกลุ่มผู้มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบาย ผู้นำนโยบายไปปฏิบัติและประชาชนในพื้นที่ โดยการลงพื้นที่ตำบลจำป่าหวายเพื่อเก็บข้อมูลงานวิจัย โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแจกแบบสอบถามให้มีช่วงเกณฑ์อายุ 25-40 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงวัยที่สามารถใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้เป็นอย่างดี

4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างโดยกำหนดข้อคำถามทั้งสิ้น 7 คำถาม เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด และได้มีการบันทึกด้วยการจดบันทึกและการอัดเสียงเพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงยืนยัน

5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ

5.1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนกลับมาแล้วนำคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถามมาบันทึกเพื่อใช้ในการวิเคราะห์

5.1.2 นำผลคะแนนที่ได้มาคำนวณโดยใช้สมการตามแนวคิดของ Best

5.1.3 นำผลจากการคำนวณ มาหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อดูการกระจายของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์และสรุปผล

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

5.2.1 การจำแนก และจัดระเบียบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับจากการสำรวจค้นหา และเก็บรวบรวมมาจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์

5.2.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับโดยผ่านการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบ ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือการทดสอบแบบสามเส้า แบ่งออกเป็นด้านข้อมูล โดยพิจารณาจากแหล่งบุคคลที่เป็นกลุ่มผู้ที่มีสิทธิอำนาจในการตัดสินใจด้านนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย กลุ่มของผู้ที่นำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบ

ดิจิทัลไปปฏิบัติ และกลุ่มของประชาชนที่มาใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย และด้านเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามไว้ก่อนล่วงหน้า ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย โดยผู้วิจัยพบว่า

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 การศึกษาผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย จากการศึกษาวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพด้านนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากแบบสอบถามทั้ง 7 หัวข้ออยู่ที่ 3.80 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.77 ซึ่งหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเข้าถึงของประชาชนที่ใช้บริการในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย มีค่าเฉลี่ยที่ 4.05 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.72 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ได้กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้มีการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ เข้ามาให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ โดยด้านที่มีความโดดเด่นเป็นพิเศษ คือ ด้านสื่อสังคมออนไลน์ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้สร้างช่องทางการติดต่อระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนหลากหลายช่องทาง ทำให้ประชาชนสามารถรับบริการจากทางองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้โดยไม่ต้องเดินทางมาเอง รองลงมา คือ การมีส่วนร่วมของคนในองค์กรในเรื่องการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ที่มีค่าเฉลี่ยที่ 3.99 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.82 สอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้มีสิทธิอำนาจในการกำหนดนโยบายและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติที่ได้กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายมีการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล จากส่วนกลางมาใช้ภายในองค์กร มีการชี้แจงสร้างความเข้าใจ และขอความร่วมมือจากทุกส่วนงานภายในองค์กร และตั้งงบประมาณเข้ามาดูแลในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลโดยเฉพาะ รวมทั้งการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกส่วนงานภายในองค์กรในด้านการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลผ่านการประชุมประจำเดือนเพื่อที่จะนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการนำนโยบายบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย พบว่าได้มีการเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ทั้งจากแบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึก และจากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลจากการทำวิจัย ดังนี้

2.1 องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายควรให้ความสำคัญกับการนำเสนอช่องทางการให้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม การประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น ผู้ใหญ่บ้าน หรือผ่านทางตัวแทนชุมชน เพื่อให้คนในพื้นที่ได้เข้ามาติดตามและสามารถกระจายข่าวสารต่างๆ ที่ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายต้องการนำเสนอ

2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายควรมีแผนพัฒนาบุคลากรและสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับองค์กร

2.3 ในอนาคตข้อมูลทุกอย่างจะอยู่ในรูปแบบฐานข้อมูลดิจิทัล ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายควรมีการจ้างบุคลากรที่จบมาทางด้านเทคโนโลยีโดยตรงหรือควรมีการจ้างนิสิตบุคคลที่จะเข้ามาดูแลเรื่องเกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.4 ควรเพิ่มการบูรณาการสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง โดยการกำหนดมาตรฐานกลางเพื่อเป็นแนวทางในการร่วมกันพัฒนาขีดความสามารถในการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการพัฒนารูปแบบการทำงานไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลในอนาคต

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพในหัวข้อประสิทธิผลการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ความพึงพอใจมาก โดยมีปัจจัยที่หลากหลายในการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติให้เกิดเป็นผลที่เป็นรูปธรรม เริ่มต้นจากความชัดเจนของนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล ปัจจุบันรูปแบบการบริหารงานของภาครัฐนั้นได้ก้าวไปสู่ยุคที่มีการนำเอาระบบฐานข้อมูล Big data มาใช้ในการบริหารโดยสอดคล้องกับแผนที่รัฐบาลได้มีการวางแผนพัฒนา กำหนดแนวทางรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย ให้สำเร็จในปี พ.ศ. 2565 โดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้การดูแลของกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ดูแลประชาชนในพื้นที่ตำบลจำป่าหวาย องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้กับรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน โดยการสนับสนุนจากกระทรวงมหาดไทยในการร่างนโยบายการบริหารงานภาครัฐดิจิทัลให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลวิจัยแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณและงานวิจัยเชิงคุณภาพในเรื่องความชัดเจนด้านนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัล โดยงานวิจัยเชิงปริมาณระบุถึงค่าเฉลี่ยที่อยู่ในเกณฑ์มากซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ผู้บริหาร ในหน่วยงานได้มีการชี้แจงกระบวนการที่จะนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลมาปฏิบัติในองค์กร จะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยของหัวข้อดังกล่าวที่ 3.67 และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถตอบคำถามและเข้าใจถึงเป้าหมายของนโยบายรวมทั้งมีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างเป็นขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศิริวัฒน์ เปลี่ยนบางยาง (2558) ประสิทธิภาพของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่านโยบายและแนวคิดของผู้บริหารที่มีความชัดเจนจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีปัจจัยสำคัญคือ การมีเป้าหมายในแผนงานที่กำหนดทำให้สามารถปฏิบัติได้จริงภายใต้สถานการณ์จริง

นโยบายดังกล่าวส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายต้องมีการปรับตัวโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของงบประมาณเพื่อให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาในด้านเทคโนโลยีที่เข้ามามีบทบาทในการทำงานของเจ้าหน้าที่ด้านการบริการประชาชน โดยในเรื่องของงบประมาณจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารได้กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้มีการตั้งงบประมาณสำหรับการเตรียมความพร้อมในการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติ โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1. งบประมาณสำหรับการจัดซื้อและซ่อมแซมครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สนับสนุน 2. งบประมาณสำหรับการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ 1) ปราณี เชื้อหอม

(2555) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องการศึกษาปัญหาของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการระบบสารสนเทศของเทศบาลเมือง อุดรธานี พบว่าปัญหาในการจัดการระบบสารสนเทศ ของเทศบาลนครอุดรธานีที่มีมากที่สุด คือ ด้านจัดการระบบ เครือข่ายและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน คือ ปัญหาด้านการจัดการฮาร์ดแวร์ เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ความ เข้าใจในทักษะการซ่อมบำรุง และผลการวิจัยของ 2) กานดา ครอินทร์ (2558) เรื่องสภาพและปัญหาในการพัฒนา รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย พบว่าปัจจัยที่ทำให้การพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทยล่าช้า 1. นโยบายทิศทางการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของไทยไม่ชัดเจน 2. ภาวะผู้นำ 3. โครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี สารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร 4. การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐ และ 3) สุริยา มนตรีภักดี (2550) เรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่าบุคลากรจะต้องได้รับการส่งเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ได้มีการเตรียม ความพร้อมในการแก้ไขปัญหาในด้านอุปกรณ์และทักษะความรู้ของเจ้าหน้าที่ เพื่อเตรียมรับมือกับปัญหาที่จะเกิดขึ้น จากการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติ

จากการตั้งงบประมาณที่สอดคล้องกับการดำเนินนโยบายทำให้ปัญหาด้านทักษะของเจ้าหน้าที่ในองค์การ บริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ในการแก้ปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถแก้ไขได้อย่างทันที่จะสังเกตได้จาก ค่าเฉลี่ยของในหัวข้อทักษะของเจ้าหน้าที่ ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ซึ่งแปลได้ว่าเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายมีทักษะความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็น อย่างดี และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่ดังกล่าว พบว่าในกรณีปัญหาที่เกินกว่ากำลังของ เจ้าหน้าที่ที่จะแก้ไข ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้มีตั้งงบประมาณในการจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาดูแล ซึ่งอยู่ในงบประมาณการจัดซ่อมแซมและดูแลครุภัณฑ์

ในเรื่องการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้มีการจัดทำฐานข้อมูลดิจิทัล ภายในหน่วยงานเพื่อเป็นช่องทางในการแลกเปลี่ยนข้อมูล และมีการให้เจ้าหน้าที่ในส่วนงานต่าง ๆ สามารถเสนอ ความคิดเห็นผ่านการประชุม เพื่อที่จะนำมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงรูปแบบการทำงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลจำป่าหวาย โดยในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้จัดสร้างช่องทางในการติดต่อสื่อสารกับ ประชาชนในพื้นที่ไว้หลัก ๆ 5 ช่องทาง 1. เดินทางมาด้วยตนเอง 2. การโทรศัพท์เพื่อสอบถาม 3. เว็บไซต์ขององค์การ บริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย 4. เพจเฟซบุ๊ก 5. กลุ่มไลน์ โดยในแต่ละช่องทางมีเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการดูแลและ ให้คำปรึกษาเพื่อเป็นการลดภาระให้กับประชาชนในการมาติดต่อราชการโดยประชาชนมีความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.79 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย วันหนิย์ มงคลทรัพย์กุล (2559) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผล ต่อการยอมรับบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Government Service) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับบริการ อิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ 1) การรับรู้ความง่ายในการใช้งาน 2) การรับรู้ประโยชน์ที่ได้รับ 3) คุณภาพของการบริการ

สอดคล้องกับแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563-2565 ที่มีเป้าหมายในการยกระดับ หน่วยงานภาครัฐให้ทำงานแบบชาญฉลาดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล สร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลภาครัฐเพื่อบริการที่ดีให้กับ ประชาชน สนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐ และการใช้ข้อมูลเพื่อสร้างประโยชน์แก่ทุกภาคส่วน โดยแผนพัฒนา ดังกล่าวได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ 1. สัดส่วนความสำเร็จของการพัฒนาบริการดิจิทัลของภาครัฐตาม มาตรฐาน 2. ความสำเร็จของแพลตฟอร์มที่มีการใช้งาน 3. ความสำเร็จของการเปิดเผยข้อมูลภาครัฐและนำไปใช้ ประโยชน์ ซึ่งจาก 3 ตัวชี้วัดดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายได้สร้างแพลตฟอร์มที่สามารถใช้งานได้จริง

เช่น เว็บไซต์ โดยเว็บไซต์ดังกล่าวเป็นจุดให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารและเอกสารราชการที่ประชาชนสนใจและสามารถดาวน์โหลดเพื่อใช้ในการติดต่อราชการได้ การจัดทำคู่มือประชาชน รวมถึงการชี้แจงการจัดซื้อจัดจ้างและงบประมาณผ่านช่องทางดังกล่าวเพื่อความโปร่งใสในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องหลักธรรมาภิบาล นายแพทย์ประเวศ วะสี (อ้างอิงในอริรัช แก้วเกาะสะบ้า. 2560.) ได้กล่าวว่า ธรรมาภิบาล คือความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความถูกต้องของการดำเนินงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคประชาชน อันนำมาซึ่งการตรวจสอบได้โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายตั้งเป้าที่จะพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวาย ผู้วิจัยได้ขอเสนอข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายต้องบันทึกสถิติการใช้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการอ้างอิงในการปรับปรุงคุณภาพโดยเจาะจงไปยังช่องทางที่ประชาชนเลือกใช้งานมากที่สุด
2. องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายควรมีการพัฒนากระบวนการพื้นฐานข้อมูลทั้งภายในหน่วยงานและการเชื่อมต่อกับข้อมูลระหว่างหน่วยงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้ดียิ่งขึ้นในระบบฐานข้อมูลให้มีความเที่ยงตรงและสะดวกต่อการใช้งาน
3. องค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนหันมาใช้บริการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลจำป่าหวายมากขึ้น และเปิดให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการออกแบบช่องทางในการให้บริการเพื่อให้เกิดความเหมาะสมต่อรูปแบบวิถีชีวิตของคนในชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการนำนโยบายการบริหารงานภาครัฐแบบดิจิทัลไปปฏิบัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการเปรียบเทียบระหว่างเทศบาลตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล
2. ควรมีการศึกษาพัฒนาการของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อทราบถึงรูปแบบและกระบวนการคิดในแต่ละช่วงยุคสมัยต่อการให้บริการประชาชน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยพะเยา การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริง และความทุ่มเทของคณาจารย์จนสำเร็จลุล่วงด้วยดีผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้



เอกสารอ้างอิง

- กานดา ศรีอินทร์. (2558). **สภาพและปัญหาในการพัฒนารัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ของประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์
รป.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี เชื้อหอม (2555). **การศึกษาปัญหาของบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการระบบสารสนเทศบุคลากรเกี่ยวกับ
ปัญหาในการจัดการระบบสารสนเทศ กรณีศึกษา เทศบาลอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์
รป.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันทนี มงคลทรัพย์กุล. (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Government
Service)**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวัฒน์ เปลี่ยนนางยาง. (2558). **ประสิทธิผลของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอพุทธมณฑล จังหวัด
นครปฐม**. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2563). **แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2563-2565**. สืบค้นเมื่อ
วันที่ 22 ตุลาคม 2562. จาก <https://www.dga.or.th/th/profile/2040/>
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม ,กลุ่มยุทธศาสตร์
และแผนการประชาสัมพันธ์สำนักโฆษก, 2559 และกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร,
2559** สืบค้นเมื่อวันที่ 20 ตุลาคม 2562. จาก http://library2.parliament.go.th/ejournal/content_of/2559
- อริย์รัช แก้วเกาะสะบ้า. (2560). **หลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2562**,
สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มกราคม 2563 จาก [https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/
hi2560-051.pdf](https://library2.parliament.go.th/ebook/content-issue/2560/hi2560-051.pdf)

ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไปปฏิบัติ ในอำเภอปง จังหวัดพะเยา

The Effectiveness of Drug Prevention and Suppression Policy Implementation in Pong District, Phayao Province

สรารุช อุตติยง^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Sarawat Auttiyang^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี คือการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน จากคณะกรรมการบริหารสำนักงานศูนย์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดระดับอำเภอ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์แบบอุปนัยและการตีความ และการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน ในแต่ละตำบลในเขตพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา วิเคราะห์ข้อมูลสถิติประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมายตามกำหนดจากหน่วยงานยุทธศาสตร์หลักด้านยาเสพติด มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุดรวม 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการลดความรุนแรงของปัญหาเสพติด โดยมีผลการป้องกันและปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด สามารถยับยั้งการผลิตการนำเข้า การส่งออกและการค้าภายในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ได้ (2) ด้านการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมีผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ด้านการสร้างความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาในระยะยาวที่สามารถดำเนินการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับประชาชนทั่วไปได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้และเพื่อให้รวมตัวกันเป็นพลังแผ่นดินเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหาเสพติดได้ต่อไปในอนาคต 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา รวม 11 ปัจจัย ล้วนมีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา และโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ (2) ด้านนโยบายสามารถวัดผลได้ และอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านความชัดเจนของนโยบาย (2) ด้านความเข้าใจในนโยบาย (3) ด้าน

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : pop_nakab@hotmail.com



การสร้างพลังสังคม/พลังชุมชน (4) ด้านการแก้ปัญหาผู้เสพ/ผู้ติด (5) ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน/ป้องกัน (6) ด้านการปราบปราม/บังคับใช้กฎหมาย (7) ด้านการร่วมมือระหว่างประเทศ (8) ด้านการสกัดกั้น (9) ด้านการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย 1) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดสรรงบประมาณด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเพียงพอ 3) การลดจำนวนผู้เสพยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง 4) การแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ 5) การจับกุมและลงโทษตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด 6) การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด 7) การปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การนำนโยบายไปปฏิบัติ

Abstract

The objectives of the study were to 1) study investigate The effectiveness of drug prevention and suppression policy implementation in Pong District, Phayao Province. 2) study examine the factors of effectiveness of drug prevention and suppression policy implementation in Pong District, Phayao Province. And 3) to suggest the means to improve the effectiveness of drug prevention and suppression policy implementation in Pong District, Phayao Province. The mixed-method research design was conducted. The in-depth interview was conducted as the qualitative part. There were 10 participants which are directors of district office of the Narcotics Control Board. They were purposively selected. The data were analyzed by using analytic induction style. The survey was conducted as the quantitative part. There were 382 samples in each sub-district of Pong district, Phayao. The means, frequencies, percentages, and standard deviation were calculated.

The results were shown as followed; 1) The effects from achieving the aim of main key strategy of illegal drugs division were overall highest in three categories which are (1) reducing drugs problems – the result of seizing and punishing people being against the law decisively can prevent production, import and export of drugs of Pong district, Phayao (2) building drug immunity in the community – the result of systematic operation can make people feel secured and believe in the government and other related organizations and (3) enhancing the sustainability of problem solving – the result enhances drugs immunity to citizens as the plan and makes citizens be united which makes them be aware of drugs in the future. 2) The factors of effects of adopting the policy in Pong District, Phayao Province were illegal drugs policy of government, and there were 11 factors. All of them were influent to the effects. The overall results were high. The highest issues were (1) the policies were practical (2) the policies were measurable the 9 highest factors of strengthening social against illegal drugs were (1) clear policies (2) understanding policies (3) social empowerment/ Community Power (4) solving drugs addicts problems (5) enhancing drugs immunity (6) using law against illegal drugs (7) international co-operating (8) blocking drugs (9) administrating

Suggestion were discovered from both qualitative and quantitative data, which were 1) doing campaign to encourage people to be aware of illegal drugs 2) managing funds to fight against the illegal drugs issues 3) decreasing drugs addicts continually 4) making connection with international 5) seizing and punishing people being against the law decisively 6) creating drugs immunity 7) following policies continuously.

Keywords: The Effectiveness of Drug Prevention and Suppression Policy/ Policy implementation

บทนำ

ยาเสพติดเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อให้เกิดปัญหาอื่น ๆ ตามมา ได้แก่ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสังคม ปัญหาเศรษฐกิจ โดยทุกรัฐบาลได้เห็นถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว อีกทั้งประชาชนได้เรียกร้องให้รัฐบาลหาทางแก้ไขให้เห็นผลชัดเจน ซึ่งประเทศใดมีประชากรที่ติดยาเสพติดมากประเทศนั้นจะไม่ก้าวหน้า เพราะขาดทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาประเทศ ยาเสพติดเป็นปัญหาที่อยู่คู่สังคมไทยมาโดยตลอดทั้งจากอดีตถึงปัจจุบัน แม้ว่ารัฐบาลทุกยุคทุกสมัยได้พยายามแก้ไขปัญหามาโดยตลอด แต่ในปัจจุบันสถานการณ์ยาเสพติดก็มีได้เบาบางลง กลับทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัญหายาเสพติดที่เกิดขึ้นในปีงบประมาณ 2561 พบการจับกุมยาเสพติดเพิ่มสูงขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 โดยเฉพาะยาบ้า ไอซ์ และเฮโรอีน จากสถิติการจับกุมของกลางยาเสพติดในปีงบประมาณ 2561 สามารถยึดยาบ้าได้ 302 ล้านเม็ด ไอซ์ 18,526 กิโลกรัม เฮโรอีน 903 กิโลกรัม และกัญชา 16,399 กิโลกรัม (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด, 2562, หน้า 4) จากข้อมูลสำนักยุทธศาสตร์ สำนักกิจการในพระดำริสมเด็จพระเจ้าลูกเธอ เจ้าฟ้าพัชรกิติยาภา นเรนทิราเทพยวดี ส่วนข้อมูลเฝ้าระวังปัญหายาเสพติด ได้วิเคราะห์สถานการณ์ปัญหายาเสพติด และแนวโน้มปัญหา ระบุว่าสถานการณ์การแพร่ระบาดของยาเสพติด กลุ่มผู้เกี่ยวข้องรายใหม่ คงมีสัดส่วนที่สูงทั้งในกลุ่มผู้ค้าและกลุ่มผู้เสพ โดยเยาวชนอายุ 15-24 ปี ยังคงเป็นกลุ่มหลักที่เข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งพบทั้งที่อยู่ในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา สำหรับกลุ่มนักเรียน พบว่า ระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้นเป็นกลุ่มที่มีโอกาสเข้ามาเกี่ยวข้องกับยาเสพติดมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ด้วยยาที่แพร่ระบาด คือยาบ้าที่ยังคงมีสัดส่วนแบ่งทางการตลาดที่สูงกว่ายาอื่นอย่างชัดเจน ในขณะที่ ไอซ์ กลุ่มนักค้ายังคงใช้กลยุทธ์ทางการตลาดเดิม ๆ เพื่อจะสร้างความต้องการในตลาดให้เพิ่มขึ้น กลุ่มเสี่ยงที่สำคัญที่ต้องเฝ้าระวังอย่างใกล้ชิด ได้แก่ กลุ่มที่ชอบมั่วสุม กลุ่มที่มีการใช้ยาเสพติดเป็นครั้งคราว รวมถึงพื้นที่เสี่ยงที่สำคัญ ได้แก่ สถานบันเทิง สถานบริการ หอพัก ร้านเกมส์ ส่วนสถานการณ์การค้ายาเสพติดนั้น กลุ่มนักค้ารายใหญ่ยังคงมีบทบาทในการบงการการค้าอย่างต่อเนื่อง โดยมีกลุ่มผู้ล่าเสี่ยงสำคัญ ได้แก่ มัง มูเซอ ลีซอ และอาซา โดยเฉพาะกลุ่มมังที่มีเครือข่ายใหญ่ครอบคลุมในพื้นที่ภาคเหนือรวมถึงกลุ่มนักโทษรายสำคัญในเรือนจำ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งถือเป็นตัวจักรสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัญหายาเสพติด

สำหรับการเปิดเสรีด้านการเงินในอนาคตอาจส่งผลให้การดำเนินงานธุรกรรมการเงินของผู้ค้ายาเสพติดมีความซับซ้อนมากขึ้น ในส่วนของการลักลอบนำเข้ายาเสพติด ยังคงเป็นพื้นที่ชายแดนภาคเหนือ โดยเฉพาะจังหวัดเชียงราย แม่ฮ่องสอน พะเยา น่าน และจังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่อยู่ใกล้กับแหล่งเก็บพักยาของกลุ่มผู้ผลิตและเป็นเขตอิทธิพลของชนกลุ่มน้อยในประเทศเพื่อนบ้าน สำหรับการลักลอบนำเข้ายาเสพติดจากต่างประเทศของเครือข่ายนักค้าชาวต่างชาติ มีบทบาทสำคัญในการค้าระหว่างประเทศ แต่จากการเข้มงวดของเจ้าหน้าที่ ทำให้มีการเปลี่ยนเส้นทางล่อเลี่ยงโดยการนำผ่านประเทศเพื่อนบ้าน ก่อนนำเข้าประเทศไทยทางบก หรือการใช้สนามบินนานาชาติในภูมิภาคมากขึ้น รัฐบาลจึงมีเจตนารมณ์และความตั้งใจอันแน่วแน่ที่จะลดระดับปัญหายาเสพติดและ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้มากที่สุด เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อการค้าทางชีวิต ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสังคมโดยส่วนรวม ซึ่งได้มีการแถลงนโยบายของรัฐบาลต่อรัฐสภา กำหนดให้ปัญหายาเสพติดเป็นปัญหาเฉพาะหน้าที่ต้องได้รับการป้องกันและแก้ไขโดยการบังคับใช้กฎหมายที่เข้มงวดและจัดการกับปัญหาอื่น ๆ ที่เชื่อมโยงต่อเนื่อง (ประมุข มีสุข, 2558, หน้า 1-2)

ประกอบกับสถานการณ์ของยาเสพติดประเภทต่าง ๆ ในภาพรวมทั่วโลกนั้นมีแนวโน้มของการแพร่ระบาดที่สูงขึ้นและจะส่งผลกระทบต่อไป ปัญหาของยาเสพติดยังส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านอื่น ๆ มีผลกระทบต่อคุณภาพของชีวิตและความเป็นอยู่ในการดำรงชีพตามปกติสุขของประชาชนทั่วไป ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดมีเกิดขึ้นในทุกจังหวัดของประเทศไทย โดยสถานการณ์ความรุนแรงของยาเสพติดที่แตกต่างกันไปตามปัจจัยและสิ่งที่มีอิทธิพลเมื่อมีกลุ่มผู้เสพยาเสพติดเกิดขึ้นแล้วนั้นหมายความว่าต้องมียุทธศาสตร์หรือกลุ่มผู้จำหน่ายยาเสพติดให้โทษเกิดขึ้นด้วย เพราะยาเสพติดไม่ใช่วัตถุหรือสิ่งของที่จะส่งมอบให้กันเปล่า ๆ ได้ ผู้ผลิตจะต้องลงทุนซื้อสารเคมีที่เป็นสารตั้งต้นหลักและสารเคมีที่เป็นส่วนประกอบมาใช้ในการผลิต ส่วนผู้ค้าหรือผู้จำหน่ายก็ต้องลงทุนซื้อยาเสพติดเหล่านั้นเพื่อมาจำหน่ายให้กับกลุ่มผู้เสพยาเสพติดอีกต่อหนึ่ง จะเห็นได้ว่ากว่าที่ยาเสพติดจะมาถึง ยังกลุ่มผู้เสพได้นั้นได้ผ่านขั้นตอนการซื้อขายมาหลายต่อหลายชั้น ซึ่งรูปแบบและวิธีการค้ายาเสพติดในแต่ละพื้นที่ก็จะแตกต่างกันไป สำหรับยาเสพติดที่แพร่ระบาดในประเทศไทยมีหลายชนิด แต่ที่พบว่า กำลังแพร่ระบาดอย่างรุนแรงมากที่สุดในขณะนี้ก็คือ สารกระตุ้นประเภทเมทแอมเฟตามีน หรือยาบ้า เนื่องจากมีส่วนที่ได้เปรียบมากกว่ายาเสพติดชนิดอื่น ๆ นั่นคือสามารถทำการผลิตหรือทำการสังเคราะห์ขึ้นได้ง่ายกว่าให้ผลตอบแทนเป็นกำไรที่สูงกว่า เป็นที่ต้องสงสัยหรือเสี่ยงต่อการถูกจับกุมน้อยกว่าเพราะมีขนาดของเม็ดยาที่เล็ก โดยไม่มีแนวโน้มว่าจะลดลง เนื่องจากปัญหาพื้นฐานด้านเศรษฐกิจและสังคมยังคงเป็นเงื่อนไขผลักดันให้เด็กเยาวชนตกเป็นกลุ่มเสี่ยงและเข้าสู่วงจรปัญหาเสพติด โดยเฉพาะความอ่อนแอของสถาบันสังคมและครอบครัว ปัญหาความยากจน ปัญหาการไม่เป็นระเบียบและการปล่อยปละละเลยต่อการปฏิบัติตามกฎหมายของสถาบันเทิง สถานบริการ หอพักและแหล่งมั่วสุมต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องควบคุมและจัดระเบียบเพื่อมิให้พื้นที่เสี่ยงดังกล่าวเป็นแหล่งแพร่ระบาดยาเสพติดควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมปรับเปลี่ยนและแก้ไขพฤติกรรมเด็กและเยาวชนที่มีพฤติกรรมเสี่ยง รวมทั้งกิจกรรมเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดป้องกันมิให้เด็กเยาวชนทั่วไปไม่ให้เกิดเป็นกลุ่มเสี่ยงและเข้าสู่วงจรของปัญหา (พัฒนธรร ตันติเวชยานนท์, 2558, หน้า 5-6)

จังหวัดพะเยาเป็นจังหวัดที่มีเขตติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งเป็นแนวเขตที่มีความเสี่ยงต่อการขนย้ายลำเลียงยาเสพติดข้ามประเทศเป็นจำนวนมาก ในส่วนของการปฏิบัติด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายการทำงานให้ชัดเจนและให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล โดยจะร่วมกันสังเคราะห์นโยบายจากส่วนกลาง หน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เป็นตัวกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายต่อไป (สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3 เชียงใหม่, 2562, ออนไลน์)

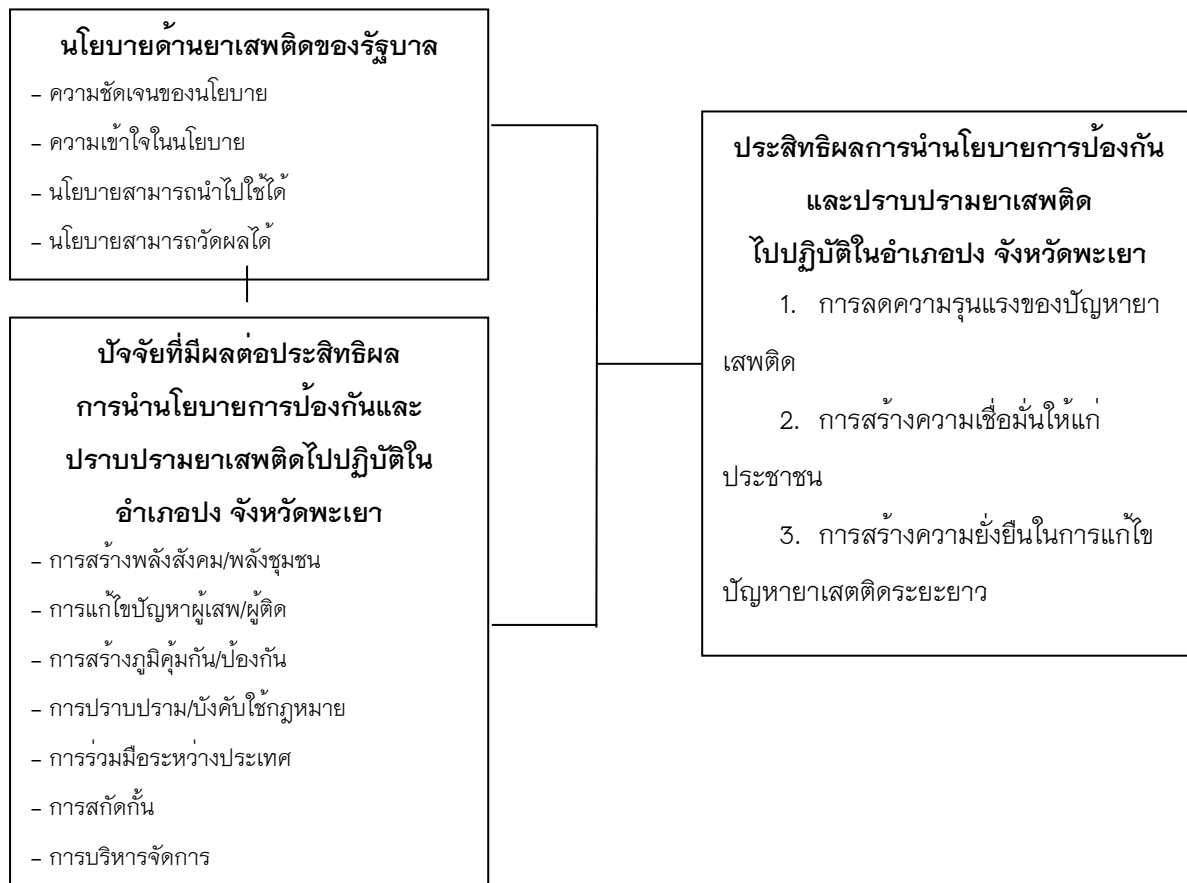
เนื่องจากอำเภอปงเป็นพื้นที่ติดกับจังหวัดน่านซึ่งเป็นพื้นที่ชายแดน มีชนเผ่าม้งและอิวเมี่ยนอาศัยอยู่ จึงมีการลักลอบนำยาเสพติดเข้ามาจากประเทศเพื่อนบ้านผ่านเส้นทางธรรมชาติและนำมาพักไว้บริเวณอำเภอปงเป็นจำนวนมาก เป็นจุดเสี่ยงที่สำคัญต่อการค้ายาเสพติด ที่ทำการปกครองอำเภอปง จังหวัดพะเยา ในฐานะเป็นหน่วยงานของรัฐ หน่วยงานหนึ่งในพื้นที่ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จึงได้นำยุทธศาสตร์พลังแผ่นดินสู่การปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม กำหนดให้มีการจัดทำแผนงบประมาณ การปฏิบัติการและประเมินผลรองรับกำหนดให้ทุกส่วนราชการจัดทำแผนและงบประมาณประจำปี 2562 ให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และแนวทางการดำเนินยุทธศาสตร์ตามโรดแมป (Roadmap) แต่ละช่วงระยะเวลา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ประกอบด้วย นโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาล ได้แก่ (1) ความชัดเจนของนโยบาย (2) ความเข้าใจในนโยบาย (3) นโยบายสามารถนำไปใช้ได้ (4) นโยบายสามารถวัดผลได้ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา ได้แก่ (1) การสร้างพลังสังคม/พลังชุมชน (2) การแก้ไขปัญหาผู้เสพ/ผู้ติด (3) การสร้างภูมิคุ้มกัน/ป้องกัน (4) การปราบปราม/บังคับใช้กฎหมาย (5) การร่วมมือระหว่างประเทศ (6) การสกัดกั้น (7) การบริหารจัดการ รวม 11 ปัจจัย ซึ่งจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แผนยุทธศาสตร์ด้านยาเสพติดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 นโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาล และกรอบแนวคิดการวิจัยของ พัฒน์ธรร ตันติเวชยานนท์ (2558) เกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี มีองค์ประกอบสำคัญดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นประชาชนในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา ทั้ง 7 ตำบล 88 หมู่บ้าน จำนวน 52,584 คน (ข้อมูลจากสำนักงานทะเบียนอำเภอปง, สิงหาคม 2562) และมีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 608-610) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 382 คน จากนั้นดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) จำแนกตามจำนวนประชากรในแต่ละตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยา

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 10 คน จากคณะกรรมการบริหารสำนักงานศูนย์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดระดับอำเภอปง จังหวัดพะเยา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำแนกตามตำแหน่ง/สถานะ เพศ อายุ ศาสนา วุฒิการศึกษา และอาชีพ 2) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับนโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาล 3) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา 4) เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา ซึ่งตอนที่ 2-4 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนคำถามแต่ละข้อตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p.90) และ 5) เป็นแบบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์รายบุคคล โดยมีแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล 3 ลักษณะ คือ 1) การสัมภาษณ์แบบเข้าร่วมสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ 2) การสัมภาษณ์แบบการตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า และ 3) การสัมภาษณ์แบบการตั้งคำถามจากข้อคิดเห็นที่ได้จากการสัมภาษณ์

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

4.1 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

4.1.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร หลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา และการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา

4.1.2 สร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Rating scales) 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's type)

4.1.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence: *IOC*) แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: *IOC*) เป็น .98

4.1.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นลำดับสุดท้าย

4.1.5 นำเสนอแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้ (Try-out) กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

4.1.6 นำเสนอแบบสอบถามหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202-204)

4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

4.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ถึงรายละเอียดโครงสร้างเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา เพื่อนำผลที่ศึกษามาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ ที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

4.2.2 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่าง ไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องของเนื้อหา ก่อนนำไปใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยแจกและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจำนวน 382 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 แล้วนำแบบสอบถามทั้งหมดมานับจำนวน และตรวจสอบความสมบูรณ์จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อิงไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยต่อไป

5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีรายละเอียดชัดเจน สามารถนำมาวิเคราะห์เชิงตรรกะและสามารถขยายองค์ความรู้โดยอาศัยการวิเคราะห์ตรรกะ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์โดยใช้แบบสัมภาษณ์ที่ได้ตั้งคำถามไว้ล่วงหน้า แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นที่ต้องการหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย ที่เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาแต่ละฉบับ แล้วนำมาลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ และบันทึกข้อมูลในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ หลังจากนั้นนำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ข้อมูลคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อดูการกระจายของข้อมูลเป็นรายข้อ และรายด้าน โดยการนำเสนอเป็นตารางพร้อมคำอธิบาย โดยแต่ละตอนของแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูล

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา แล้วนำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียงและจำแนกอย่างเป็นระบบ แล้วตีความหมายเชื่อมโยงโดยความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมได้

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยเป็นลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิจัยเชิงคุณภาพ และผลการวิจัยเชิงปริมาณ ไปพร้อมกันทั้ง 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด จากหน่วยงานยุทธศาสตร์หลักด้านยาเสพติด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีประสิทธิผลรวม 3 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านการลดความรุนแรงของปัญหายาเสพติด โดยมีผลการป้องกันและปราบปรามจับกุมผู้กระทำความผิด รวมทั้งสามารถยับยั้งการผลิต การนำเข้า การส่งออกและการค้าภายในพื้นที่อำเภอปง จังหวัดพะเยาจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (2) ด้านการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน โดยมีผลการดำเนินงานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ส่งผลให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ (3) ด้านการสร้างความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาระยะยาวที่สามารถดำเนินการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติดให้กับประชาชนทั่วไปได้ตามขั้นตอนที่กำหนดไว้และเพื่อให้รวมตัวกันเป็นพลังแผ่นดินเฝ้าระวังและแก้ไขปัญหายาเสพติดได้ต่อไปในอนาคต

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า การศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.12 ประกอบด้วย 1) ด้านการลดความรุนแรงของปัญหายาเสพติด 2) ด้านการสร้างเชื่อมั่นให้แก่ประชาชน 3) ด้านการสร้างความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหาระยะยาว

2. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากผลการดำเนินงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในอำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ นโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาล ได้แก่ (1) ความชัดเจนของนโยบาย (2) ความเข้าใจในนโยบาย (3) นโยบายสามารถนำไปใช้ได้ (4) นโยบายสามารถวัดผลได้ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา ได้แก่ (1) การสร้างพลังสังคม/พลังชุมชน (2) การแก้ไขปัญหาผู้เสพ/ผู้ติด (3) การสร้างภูมิคุ้มกัน/ป้องกัน (4) การปราบปราม/บังคับใช้กฎหมาย (5) การร่วมมือระหว่างประเทศ (6) การสกัดกั้น (7) การบริหารจัดการ รวม 11 ปัจจัย ล้วนมีผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.12 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ 2) ด้านนโยบายสามารถวัดผลได้ และอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความชัดเจนของนโยบาย 2) ด้านความเข้าใจในนโยบาย 3) ด้านการสร้างพลังสังคม/พลังชุมชน 4) ด้านการแก้ปัญหาผู้เสพ/ผู้ติด 5) ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน/ป้องกัน 6) ด้านการปราบปราม/บังคับใช้กฎหมาย 7) ด้านการร่วมมือระหว่างประเทศ 8) ด้านการสกัดกั้น 9) ด้านการบริหารจัดการ

3. ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง 2) การจัดสรรงบประมาณด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเพียงพอ 3) การลดจำนวนผู้เสพยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง 4) การแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ 5) จับกุมและลงโทษตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด 6) การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด 7) การปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง

สรุปผลและอภิปรายผล

ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา มีระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติที่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดจากหน่วยงานยุทธศาสตร์หลักด้านยาเสพติด ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กระทรวงมหาดไทย และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สอดคล้องกับ พัฒนธนิธร์ ต้นติเวชยานนท์ (2558) กล่าวถึงการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นผลต่อเนื่องมาจากขั้นตอนการกำหนดนโยบาย โดยต้องอาศัยองค์การที่รับผิดชอบทำความเข้าใจหรือศึกษาว่าทำอย่างไรโรงค์กรหรือบุคคลที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ จะสามารถนำและผลักดันให้ทรัพยากรการบริหารปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จได้ และสามารถประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ นโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาลและ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา รวม 11 ปัจจัย ล้วนมีผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปงจังหวัดพะเยาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายสามารถนำไปปฏิบัติได้ 2) ด้านนโยบายสามารถวัดผลได้ และอยู่ในระดับมากที่สุด 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความชัดเจนของนโยบาย 2) ด้านความเข้าใจในนโยบาย 3) ด้านการสร้างพลังสังคม/พลังชุมชน 4) ด้านการแก้ปัญหาผู้เสพ/ผู้ติด 5) ด้านการสร้างภูมิคุ้มกัน/ป้องกัน 6) ด้านการปราบปราม/บังคับใช้กฎหมาย 7) ด้านการร่วมมือระหว่างประเทศ 8) ด้านการสกัดกั้น 9) ด้านการบริหารจัดการ

3. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา มีจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ 1) การรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่าประชาชนที่มีจิตสำนึกในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดมีจำนวนมากอยู่แล้ว แต่ยังไม่มาก เพราะยังมีประชาชนบางส่วนที่วางตัวเฉยไม่ให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ดังนั้นภาครัฐจะต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนต่อไป 2) การจัดสรรงบประมาณด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเพียงพอ ผู้วิจัยเห็นว่า การเพิ่มงบประมาณที่ใช้ดำเนินงาน ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้แก่หน่วยปฏิบัติอย่างเพียงพอและต่อเนื่องนั้นจะเป็นการเสริมสร้างศักยภาพและเพิ่มความมั่นใจ แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานว่าจะปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้มาก 3) การลดจำนวนผู้เสพยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันค้นหาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในทุกพื้นที่อย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อนำตัวเข้ารับการบำบัดรักษาในทุกระบบ ซึ่งสาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ปัญหายาเสพติดภายในประเทศขยายตัวคือยังมีผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดที่เป็นตลาดที่คอยรองรับยาเสพติดจำนวนมาก โดยเฉพาะในกลุ่มเด็ก/เยาวชน 4) การแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศ ผู้วิจัยเห็นว่าภาครัฐจะต้องแสวงหาความร่วมมือกับต่างประเทศในการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในทุกด้าน เพื่อสกัดกั้นการลักลอบลำเลียงยาเสพติดข้ามประเทศ ยิ่งโดยเฉพาะประเทศเพื่อนบ้านที่มีแนวชายแดนติดต่อกัน 5) การจับกุมและลงโทษตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด ผู้วิจัยเห็นว่าในการเร่งรัดจับกุมผู้กระทำความผิดและลงโทษในอัตราโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้ในชั้นสูงอย่างเด็ดขาดนั้น จะเป็นแนวทางพัฒนาในการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลและความสำเร็จมากยิ่งขึ้น จะเห็นว่าผลการลงโทษตามคำพิพากษาโดยส่วนใหญ่ยังไม่มี การลงโทษตามอัตราที่กฎหมายบัญญัติไว้ในชั้นสูง มีเหตุผลของการลดโทษและการลดหย่อนโทษด้วยเหตุผลต่าง ๆ ในการพิจารณาคดี จึงทำให้อัตราโทษที่บัญญัติไว้ในชั้นสูงไม่มีการบังคับใช้อย่างจริงจัง ส่งผลให้กลุ่มหรือขบวนการที่มีพฤติกรรมกระทำความผิดยาเสพติดบางส่วนยังไม่เกรงกลัวการลงโทษตามกฎหมาย 6) การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด ผู้วิจัยเห็นว่า การสร้างภูมิคุ้มกันภัย ยาเสพติดโดยการให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติด ให้แก่ประชาชนทั่วไป นักเรียนและนักศึกษาในโรงเรียนและสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง จะสามารถป้องกันภัยจากยาเสพติดและยังลดอัตราการเกิดของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดรายใหม่ได้เป็นอย่างดี รวมถึงผู้ที่ยังเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอยู่ เมื่อได้รับความรู้ความเข้าใจแล้วจะสามารถกลับตัวกลับใจได้และไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติดอีก 7) การปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่า การนำนโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาลไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถควบคุมสถานการณ์ของยาเสพติดได้อย่าง ซึ่งนโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ แนวทางปฏิบัติไว้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมในทุกด้าน หากระดับหน่วยปฏิบัติสามารถนำนโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาลไปปฏิบัติได้อย่างเป็นเอกภาพและต่อเนื่องแล้วจะส่งผลให้ปัญหายาเสพติดลดลงอย่างเป็นรูปธรรมหรือสามารถควบคุมปัญหาของ ยาเสพติดได้ดีในระดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องตามแนวทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2554) แนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการรวบรวมข้อมูลของศูนย์อำนวยการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศพส.) เรื่องแนวโน้มของสถานการณ์ปัญหาผู้เสพยาเสพติด (2555) อีกด้วย

ข้อเสนอแนะ

จากรูปแบบสังเคราะห์ผลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย ตลอดจนการอภิปรายผลเรื่อง การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอแนะระดับนโยบาย และข้อเสนอแนะระดับหน่วยปฏิบัติในการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ได้แก่

1. รัฐบาลควรจัดองค์กร/ส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านยาเสพติดโดยตรงในระดับจังหวัด และในระดับอำเภอ
2. รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับสถานที่หรือค่ายบำบัดรักษาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติด เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ไม่ว่าจะเป็นเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล ยังไม่มีความพร้อมอย่างเพียงพอที่จะดำเนินการบำบัดรักษา
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดระดับจังหวัด ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะระดับหน่วยปฏิบัติ ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดทุกระดับ ควรดำเนินการดังนี้

1. รณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้เกิดเป็นพลังแผ่นดิน/พลังสังคมในทุกหมู่เหล่า ได้ตระหนักถึงวาระแห่งชาติในเรื่องยาเสพติดอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางหรือตามสื่อต่าง ๆ
2. ดำเนินการเพื่อลดจำนวนผู้เสพยาเสพติดอย่างต่อเนื่อง โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องร่วมกันค้นหาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดในทุกพื้นที่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อนำตัวเข้ารับการบำบัดรักษาในทุกระบบ รวมถึงการจัดตั้งสถานบำบัดรักษาผู้เสพ/ผู้ติดยาเสพติดอย่างเพียงพอด้วย
3. จับกุมและลงโทษตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด โดยการเร่งรัดจับกุมผู้กระทำความผิดและลงโทษในอัตราโทษที่กฎหมายบัญญัติไว้ในขั้นสูงอย่างเด็ดขาด มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง ผลที่จะได้คือทำให้กลุ่มหรือขบวนการที่มีพฤติการณ์กระทำความผิดยาเสพติดมีความเกรงกลัวการลงโทษตามกฎหมาย
4. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันยาเสพติด โดยการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติดให้กับเยาวชนก่อนวัยเสี่ยง (อายุ 7-19 ปี) ซึ่งจะต้องดำเนินการควบคู่ไปกับแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภอปง จังหวัดพะเยา ด้านอื่นไปพร้อมกัน จะเป็นการลดอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้เสพยาเสพติดรายใหม่ และลดปัจจัยเสี่ยงต่อปัญหายาเสพติดและขยายตัวของพื้นที่เสี่ยง
5. ปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง โดยการนำนโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาลไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถควบคุมสถานการณ์ของยาเสพติดได้อย่างได้ผล จะเป็นการจัดการที่ควบคุมในทุก ๆ ด้าน ซึ่งนโยบายด้านยาเสพติดของรัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการ แนวทางปฏิบัติไว้อย่างครบถ้วนและครอบคลุมในทุกด้าน ส่งผลให้ปัญหาเสพติดลดลงอย่างเป็นรูปธรรมหรือสามารถควบคุมปัญหาของยาเสพติดได้ดีในระดับหนึ่ง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเรื่องความสำเร็จในการร่วมมือของภาคเอกชนที่มีต่อการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพติดระดับต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงระดับของความร่วมมือ ทักษะ มุมมองหรือแนวทางที่ภาคเอกชนและประชาชนมีต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้เป็นข้อมูลนำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุแล้วจึงพัฒนาปรับปรุงและวางแนวทางในการแก้ไขปัญหาสุขภาพติดต่อไป
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติในอำเภออื่น ๆ ด้วย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสำนักงานศูนย์พลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดระดับอำเภอปง จังหวัดพะเยา ประชาชนในเขตอำเภอปง จังหวัดพะเยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตาแต่ บุษภาวี บุรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

เอกสารอ้างอิง

- ประมุข มีสุข. (2558). **ประสิทธิผลการนำนโยบายป้องกันและปราบปรามยาเสพติดไปปฏิบัติกรณีศึกษา สถานีตำรวจภูธรห้วยยาง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. ภาคนิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยน่านาชาติ แสตมฟอร์ด, กรุงเทพฯ.
- พัฒนธรร ตันติเวทยานนท์. (2558). **การศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดไปปฏิบัติในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน**. วิทยานิพนธ์ รม.ด., มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ศูนย์อำนาจการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศพส.). (2555). **ผลการรวบรวมข้อมูลของศูนย์อำนาจการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดแห่งชาติ (ศพส.) เรื่องแนวโน้มของสถานการณ์ปัญหาผู้เสพยาเสพติด**. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2562). **แผนยุทธศาสตร์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด พ.ศ. 2558-2562**. กรุงเทพฯ: สำนักยุทธศาสตร์.



เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). **แนวทางที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติใช้ในการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ: ตำรวจ.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). **แผนยุทธศาสตร์ด้านยาเสพติดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564**. กรุงเทพฯ.

สำนักงานทะเบียนอำเภอปง. (8 สิงหาคม 2562). **ประชากรแยกชายพื้นที่ ปิงปประมาณ 2562**. สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2562, จาก <http://203.209.96.245/audit/frontend/web/index.php?r=popmoi/popgr>.

สำนักประชาสัมพันธ์ เขต 3 เชียงใหม่. (31 ตุลาคม 2562). **จังหวัดพะเยาประชุมคณะกรรมการศูนย์อำนวยการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จังหวัดพะเยา**. สืบค้นเมื่อ 19 พฤศจิกายน 2562, จาก ang.prdnorth.in.th/ct/news/viewnews.php?ID=191031112411.

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน : กรณีศึกษา อำเภอองาว จังหวัดลำปาง

Factors Affecting Acceptance of Women's Leadership as Village Headman in Ngao District, Lampang Province

รัตนกร หล้าป้อ^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Rattanakorn Larbue^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง และศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จของดูบริน (Dubrin) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี ดำเนินการตามแนวทางของวิธีวิจัยเชิงปริมาณ อันมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการวิจัยเอกสารในรูปแบบต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา งานวิจัย บทความ และแบบสอบถาม เป็นต้น จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ กลุ่มประชาชนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้นำผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน พื้นที่ 6 ตำบล ได้กลุ่มตัวอย่างมาจำนวน 381 คน โดยใช้สูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % จำแนกตามค่าความคลาดเคลื่อน ± 5 ตามจำนวนประชากรในหมู่บ้าน และคำนวณหาสัดส่วนที่เหมาะสมของประชากร โดยใช้สูตรของ Nagtalon การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม ใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาวิเคราะห์ข้อมูลหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ T-test และ One-way ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อการวิเคราะห์ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม ด้านพฤติกรรมการนำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ และในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำแนกตาม เพศ และระดับการศึกษา มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอองาว จังหวัดลำปาง ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จึงได้แก่ (1) ผู้ใหญ่บ้านสตรีควรให้ความสำคัญในการประเมินภาวะผู้นำของตนเองตามความเป็นจริงอยู่เสมอ โดยการสังเกตจากผลการปฏิบัติงานตาม

¹นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹Graduate 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 : rattanakorn1988@gmail.com



หน้าที่ภายในหมู่บ้านว่าบรรลุดำเนินการและสามารถพัฒนาหมู่บ้านได้มากขึ้นเพียงใด และสังเกตจากพฤติกรรมของประชาชนและผู้ร่วมงานจากคณะกรรมการหรือกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำที่สูงขึ้น (2) ส่วนราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปกครองดูแลประชาชนและพัฒนาหมู่บ้านให้ประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ: การยอมรับ ผู้นำสตรี ผู้ใหญ่บ้าน

Abstract

This research aims to study the acceptance of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province and to study the factors affecting the acceptance of the suggestions and the development of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province. It is based on two approaches including: Trait Approach and Dubrin's Personality Trait Related to Leadership Efficiency Approach. It employs Quantitative Research which consists of documentary research as data collection method and content analysis as data analysis method. The population used in the research was a group of people who live in a village where women are village headman in Ngao District, Lampang Province, consisting of 13 villages in 6 sub-districts. In the determination of the sample group had got 381 people, data were collected by using questionnaires, descriptive statistics, data analysis, frequency, percentage, mean, standard deviation, T-test and One-way ANOVA, using computer software for analysis by determining the statistical significance level of 0.05.

This study found that the acceptance of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province. The overall in five aspects levels is at the high level – which the highest was ethics, morality and justice, followed by leadership behavior, behavior management, Human relations and follower relationships and personal qualities respectively. In this study the factors affecting the acceptance of women's leadership as village headman, gender and education level affecting the acceptance of women's leadership as village headman in all 5 areas was no different. Age and membership in a social group affecting the acceptance of women's leadership as village headman in all 5 areas differently with statistical significance at the level of 0.05, that is, personal factors in Age and being a member of a social group did not affect the acceptance of women's leadership as village headman in Ngao District, Lampang Province. Therefore, the policy recommendations are (1) The woman as village headman should always give importance to the evaluation of his leadership by observing the performance of duties within the village that the objectives and how much the village can be developed. And observe the behavior of people and colleagues from committees or groups in the village to use as information for improvement Develop oneself to have higher leadership. (2) Provincial government, government agencies should focus on the development of the village headman's potential to have knowledge and understanding of good leadership which will be beneficial to the government and take care of the people and develop the village successfully.

Keywords: Acceptance, Woman's Leadership, Village Headman

บทนำ

ทุกสังคมซึ่งประกอบด้วยสถาบันต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นสถาบันครอบครัว สถาบันการศึกษา สถาบันศาสนา หรือกลุ่มองค์กรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือของเอกชน ย่อมต้องมี “ผู้นำ” เพื่อช่วย กำหนดทิศทาง สั่งการ ควบคุมและประสานให้คนทั้งหลายที่อยู่ร่วมกัน หรือทำงานร่วมกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้นำที่ดีนั้น ควรเป็นผู้ที่สามารถเป็นแบบอย่าง กล่าวคือกล้าตัดสินใจ ชี้แนะให้ความกระจ่าง และควบคุมดูแล ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนดไว้ ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงเป็นหัวใจของการบริหารและการจัดการ เป็นวิธีการที่ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ (วีระวัฒน์ ปันนิดาภัย, 2544)

ผู้นำท้องถิ่นที่เป็นหน่วยย่อยที่สุดของไทยคือ ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นผู้นำในการปกครองท้องที่ระดับหมู่บ้าน โดยการอาศัยอำนาจในการปกครองท้องที่ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นนักปกครองระดับท้องที่ที่มีอำนาจหน้าที่ในการเป็นหัวหน้าปกครองดูแลประชาชน และการบริหารจัดการ พัฒนา ช่วยเหลือประชาชนในระดับตำบลหรือระดับหมู่บ้าน ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ที่เข้ามาดำเนินการต่าง ๆ ในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์แก่หมู่บ้าน ประชาชน และแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน ต่าง ๆ ได้ ดังนั้น การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่หรือการบริหารจัดการภายในหมู่บ้าน ให้เกิดความสงบเรียบร้อย ผู้ใหญ่บ้านจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพและภาวะความเป็น “ผู้นำ” เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่ จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคคลขององค์กรปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ในอดีตของสังคมไทย ผู้ใหญ่บ้านมักจะเป็นผู้ชาย ผู้หญิงไม่มีโอกาสได้เข้ามาทำงานหรือมีตำแหน่งใดดังเช่น ผู้ชาย ผู้หญิงมีหน้าที่เพียงการดูแลบ้านเรือน ถูกมองเป็นช่างเท้าหลัง ดังคำพังเพยที่ว่า “สตรีเป็นช่างเท้าหลัง” แต่ในปัจจุบัน พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ฯ ได้แก้ไขเพิ่มเติม ให้ผู้หญิงสามารถรับการแต่งตั้งเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ จึงเป็นผลให้ในปัจจุบันมีผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิงเพิ่มจำนวนมากขึ้นกว่าอดีต และในอนาคตมีแนวโน้มที่จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นอีก แต่ด้วยความเชื่อทางสังคมในอดีตที่มองว่าความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศหญิงและเพศชาย มองเพศหญิงคือช่างเท้าหลัง ที่เป็นผู้ตามเพศชาย ต้องรับผิดชอบดูแลการงานภายในบ้าน ไม่มีการออกทำงานนอกบ้านเรือน เป็นเพศที่อ่อนแอ ความเข้มแข็งย่อมมีน้อยกว่าเพศชาย ถูกมองสถานะที่ด้อยกว่าเพศชาย แต่เมื่อมีความเปลี่ยนแปลงทางสังคม การให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ประกอบกับการส่งเสริมและพัฒนาศรีอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้หญิงจำนวนไม่น้อยที่เก่ง มีความสามารถ เฉลียวฉลาด สามารถทำประโยชน์ให้กับสังคมได้ รวมทั้งมีโอกาสก้าวออกจากสังคมที่จำกัดวงอยู่เฉพาะในครัวเรือนและเครือข่ายเข้าสู่อารมณ์ สถานะทางสังคมมากขึ้น และก้าวไปสู่บทบาทที่หลากหลายเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันอาจพบปัญหาในการปกครองท้องที่ของผู้นำสตรีที่มีทั้งได้รับการยอมรับในบทบาทหรือสถานะดังกล่าวจนปกครองดูแล บริหาร พัฒนา ตำบลหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ จนสามารถส่งเสริมหรือพัฒนาตนเองสู่สถานะทางสังคมได้กว้างขวางขึ้น และในขณะเดียวกันอาจพบปัญหาในการปกครองท้องที่ของผู้นำสตรีที่เกิดภาวะกึ่งยอมรับหรือไม่ยอมรับในบทบาทหรือสถานะในการปกครองท้องที่

แม้ว่าในปัจจุบันสังคมไทยจะให้โอกาสและยอมรับสตรีเข้ามาดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นก็ตาม แต่การมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง บทบาท และการเป็นผู้นำในระดับหมู่บ้านหรือชุมชนของสตรีก็ดูว่ายังมีอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างช้า ๆ สำหรับประเทศไทย เมื่อมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงคุณสมบัติของบุคคลที่จะสมัครรับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 จนถึงฉบับที่แก้ไขล่าสุด จาก

คุณสมบัตินี้บัญญัติไว้ว่า “เป็นชายเจ้าบ้านมีสัญชาติไทย” เป็น”มีสัญชาติไทยโดยการเกิด” ย่อมแสดงให้เห็นว่า มีการเปิดโอกาสให้ทั้งชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในการสมัครรับเลือกเป็นกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และตั้งแต่มีการแก้ไขกฎหมาย เมื่อ พ.ศ. 2525 ได้เปิดโอกาสให้ผู้หญิงมีบทบาททางการดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในสังคมมากขึ้น จนถึงปัจจุบัน มีผู้หญิงที่ได้รับเลือกจากประชาชนและเข้ามาดำรงตำแหน่งเป็นผู้นำและผู้บริหารในระดับหมู่บ้านหรือชุมชนเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้านฯ ทั้งประเทศไทยมีจำนวน 9,541 คน จากทั้งหมดทั้งเพศชายและเพศหญิงจำนวน 74,166 คน คิดเป็นร้อยละ 12.86 ของจำนวนทั้งหมด โดยแยกตามตำแหน่งหน้าที่ได้ ดังนี้ กำนันที่เป็นเพศหญิง 564 คน และผู้ใหญ่บ้านที่เป็นเพศหญิง 8,977 คน (ข้อมูลจาก ส่วนบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง, เดือนกุมภาพันธ์ 2563)

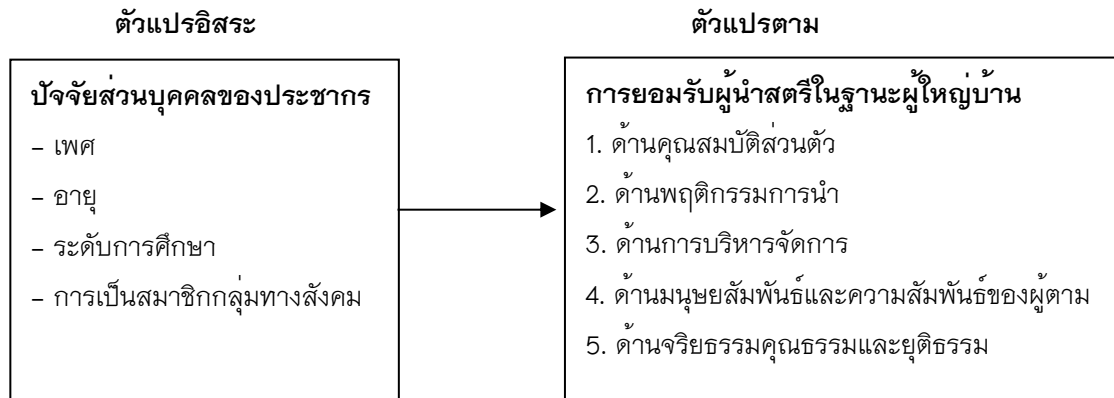
ในพื้นที่จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 13 อำเภอ 934 หมู่บ้าน มีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรี จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 10.81 ของจำนวนทั้งหมด (ข้อมูลจาก ส่วนบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สำนักบริหารการปกครองท้องที่ กรมการปกครอง, เดือนกุมภาพันธ์ 2563) และในพื้นที่อำเภอเดียวกัน มีผู้ใหญ่บ้านสตรี จำนวนถึง 13 คน ในจำนวนทั้งหมด 85 หมู่บ้าน คิดเป็นร้อยละ 15.29 ของจำนวนทั้งหมด (ข้อมูลจาก ที่ทำการปกครองอำเภอเกาะ, เดือนกันยายน 2562) ซึ่งในจำนวน 13 คนนี้ ประกอบด้วย สตรีที่ดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านมาด้วยระยะเวลาตั้งแต่การดำรงตำแหน่งตามวาระ 4 ปี จนถึงปัจจุบันที่มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ฯ ที่กำหนดให้ตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านพ้นจากตำแหน่งจนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ หรือสตรีที่เคยดำรงตำแหน่งผู้ใหญ่บ้านแล้ว แต่ด้วยเหตุผลส่วนตัวจึงลาออกไป และเมื่อถึงระยะเวลาหนึ่งที่มีความพร้อมจึงสมัครรับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้าน และได้รับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านอีกครั้งจนมาถึงปัจจุบันนี้ หรือเป็นสตรีที่สมัครเข้ารับเลือกเป็นผู้ใหญ่บ้านใหม่และดำรงตำแหน่งมาจนถึงปัจจุบันนี้

ด้วยความตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากมายในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลต่อการปกครองท้องที่ การพัฒนาหมู่บ้าน การส่งเสริมอาชีพของราษฎร เนื่องจากผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด การปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายจากภาครัฐ ทุกกระทรวง ทบวง กรม ต้องประสานงานมาที่ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งผู้ใหญ่บ้านต้องรับทราบทั้งหมดและนำไปปฏิบัติในระดับหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน การป้องกันและปราบปรามปัญหาเสพติด จากกระทรวงมหาดไทย การแจ้งโรคระบาด โรคร้ายแรง จากกระทรวงสาธารณสุข การแจ้งการเกณฑ์ทหาร จากกระทรวงกลาโหม การนำความรู้ ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการเกษตรทุกอย่าง จากกระทรวง เกษตรและสหกรณ์ หรือการนำนโยบายสำคัญต่าง ๆ ของรัฐบาล กระทรวงต่าง ๆ ไปชี้แจงและปฏิบัติในหมู่บ้าน เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่า ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้นำที่เชื่อมประสานงานระหว่างรัฐและประชาชนในหมู่บ้านให้เกิดผล และด้วยความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง การให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันระหว่างเพศหญิงและเพศชาย ให้สามารถปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน ทั้งที่เป็นงานด้านการปกครอง การพัฒนา การป้องกัน หรืองานเชิงรุกต่าง ๆ ดังนั้น ในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ไม่ว่าจะเป็เพศหญิงหรือเพศชาย ย่อมมีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และผลจากการปฏิบัติงานนั้นอาจเป็นทั้งการได้รับการยอมรับจนปกครองดูแล บริหาร พัฒนาหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หรืออาจพบปัญหาในการปกครองท้องที่ของผู้นำสตรีที่เกิดภาวะกึ่งยอมรับหรือไม่ยอมรับในการปกครองท้องที่ได้เช่นกัน ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำและการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เพื่อให้เห็นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ความสัมพันธ์ทั้งการสนับสนุนส่งเสริม หรือเป็นปัญหาอุปสรรคของการเป็นผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เพื่อหาข้อสรุปที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและส่งเสริมความเป็นผู้นำของสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



กรอบแนวคิดการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอางาว จังหวัดลำปาง โดยอาศัยแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ และแนวคิดคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบผลสำเร็จของดูบริน (Dubrin) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี

สมมุติฐานการวิจัย

1. ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน
2. ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน
3. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน
4. ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมแตกต่างกัน มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอางาว จังหวัดลำปาง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มประชาชนที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน ในพื้นที่ 6 ตำบล รวมทั้งหมด 7,878 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอางาว, เดือน กันยายน 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยและมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ อำเภอางาว จังหวัดลำปาง จำนวน 13 หมู่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้สูตรคำนวณของ ทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำแนกตามค่าความคลาดเคลื่อน

±5 (ไพฑูริย์ โปธิสว่าง, 2556, หน้า 167) ตามจำนวนประชากรในหมู่บ้าน จำนวน 13 หมู่บ้านที่มีสตรีเป็นผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง จำนวน 7,878 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน

เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างของประชากรที่เป็นตัวแทนของประชากรเพื่อการศึกษาทั้งหมดแล้ว ผู้ศึกษานำกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณหาสัดส่วนที่เหมาะสมของประชากร โดยใช้สูตรของ Nagtalon (อ้างถึงใน รัตนา ปรีชานุกูล, 2550)

ตาราง 1 แสดงผลการเลือกสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา

ลำดับที่	หมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	สัดส่วนร้อยละ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	บ้านทุ่งโป หมู่ที่ 6 ตำบลหลวงเหนือ	308	3.94	15
2	บ้านปางหะ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านหวด	1,052	13.39	51
3	บ้านใหม่ธานี หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านหวด	440	5.51	21
4	บ้านใหม่หน้าแซ หมู่ที่ 2 ตำบลบ้านโป่ง	553	7.09	27
5	บ้านโป่ง หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านโป่ง	527	6.56	25
6	บ้านเป่าทอง หมู่ที่ 10 ตำบลบ้านโป่ง	648	8.14	31
7	บ้านโป่งแก้ว หมู่ที่ 12 ตำบลบ้านโป่ง	551	7.09	27
8	บ้านปางมะโอ หมู่ที่ 4 ตำบลบ้านอ้อน	638	8.14	31
9	บ้านอ้อนหัวทุ่ง หมู่ที่ 6 ตำบลบ้านอ้อน	526	6.56	25
10	บ้านแหงเหนือ หมู่ที่ 1 ตำบลบ้านแหง	727	9.19	35
11	บ้านห้วยอูน หมู่ที่ 2 ตำบลปงเตา	759	9.71	37
12	บ้านสามเหลี่ยม หมู่ที่ 11 ตำบลปงเตา	549	7.09	27
13	บ้านพร้าวใหม่พัฒนา หมู่ที่ 13 ตำบลปงเตา	600	7.61	29
รวม		7,878	100.00	381

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากรายชื่อของประชากร ในแต่ละหมู่บ้านซึ่งทุกคนมีสิทธิถูกเลือก เพื่อให้ได้จำนวนตามสัดส่วนที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended Question)

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ใช้ในการศึกษา

2. นำแบบร่างแบบสอบถามนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสมของเครื่องมือ

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยเป็นบุคคลภายใน จำนวน 1 คน บุคคลภายนอก จำนวน 2 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง ความถูกต้องของเนื้อหา และการใช้ภาษาที่เหมาะสมในข้อคำถามตามแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน ไปหาค่าความเชื่อมั่นโดยนำไปทดสอบ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่อาศัยอยู่หรือมีภูมิลำเนาอยู่ในหมู่บ้านอื่น ๆ ซึ่งไม่ใช่ 13 หมู่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านเป็นสตรี ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง ที่จะทำการศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา Cronbach' Alpha Coefficient ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.898

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ คือ T-Test และ One-way ANOVA

ผลการศึกษา

ผลการศึกษา บัณฑิตที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอจาง จังหวัดลำปาง พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุระหว่าง 50 – 59 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม คือ ส่วนใหญ่เป็นสมาชิกกลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

1. การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอจาง จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม อยู่ในระดับ มากที่สุด และด้านอื่นๆ อีก 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก สรุปได้ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผลและลำดับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอจาง จังหวัดลำปาง โดยรวม 5 ด้าน

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน	ระดับความเห็นด้วย		แปลผล	ลำดับ
	(n = 381)			
	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว	4.33	0.67	มาก	5
2. ด้านพฤติกรรมการนำ	4.39	0.67	มาก	2
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.38	0.66	มาก	3
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม	4.35	0.64	มาก	4
5. ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม	4.50	0.64	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.39	0.66	มาก	

การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่อำเภอวัง จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมกรรณำ ด้านการบริหารจัดการ ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณสมบัติส่วนตัว ตามลำดับ

การยอมรับด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม พบว่า ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับด้านพฤติกรรมกรรณำ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงาน และประชาชนปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ร้องขอความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม พบว่า ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และมีความเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือความล้มเหลวในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

การยอมรับด้านคุณสมบัติส่วนตัว พบว่า ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นคนกล้าแสดงออก ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่างๆ โดยไม่รู้สึกเครียด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวัง จังหวัดลำปาง โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวัง จังหวัดลำปาง

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ กับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน จากสมมติฐาน ประชาชนที่มีเพศแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ T-test ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้งรายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.21 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน จากสมมติฐาน ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านพฤติกรรมกรรณำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม มีค่า Sig. = 0.005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตามที่ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า กลุ่มอายุน้อยกว่า 30 ปี กลุ่มอายุ 30 – 39 ปี กลุ่มอายุ 40 – 49 ปี และกลุ่มอายุ 50 – 59 ปี กับกลุ่มอายุ 60 ปีขึ้นไป มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตามที่ไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน จากสมมติฐาน ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้งรายด้านและโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่า Sig. = 0.23 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า รายด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับอื่น ๆ มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม กับการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน จากสมมติฐาน ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านที่แตกต่างกัน ใช้สถิติ One-way ANOVA ทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า ประชาชนที่เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีทั้งรายด้าน และโดยรวมทั้ง 5 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง (กทบ.) กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์/วิสาหกิจชุมชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มผู้สูงอายุ และไม่เป็นสมาชิกกลุ่มใด มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม ที่ไม่แตกต่างกัน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนจำแนกตามอายุ การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ทั้ง 5 ด้าน ที่ไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดลพบุรี

สรุปผลและอภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดลพบุรี สามารถสรุปและอภิปรายผล ดังนี้

1. ศึกษาการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแก่งกระจาน จังหวัดลพบุรี โดยรวมประชาชนมีความคิดเห็นต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในระดับมาก ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ ภักดรดา ภักทรจิตรากุล (2557) ได้ศึกษา การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มีการยอมรับระดับปานกลาง เหตุผลสำคัญที่ทำให้บทบาทของผู้นำสตรีในสายตาประชาชนอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากการแสดงบทบาทผู้นำสตรียังมีข้อจำกัดหลายอย่าง ซึ่งสังคมได้กำหนดแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้หญิงไว้ค่อนข้างชัดเจน ผู้หญิงถูกอบรมสั่งสอนให้เป็นกุลสตรี มีหน้าที่ดูแลบ้านเรือนและครอบครัวเป็นหลัก ส่วนผู้ชายเป็นผู้มีหน้าที่หาเลี้ยงครอบครัวและทำงานนอกบ้านรวมถึงมีหน้าที่ในการบริหารกิจการบ้านเมือง ด้วยเหตุนี้ผู้หญิงจึงถูกมองอย่างจำกัด และถูกมองว่าจะไม่สามารถปฏิบัติตัวได้เหมือนผู้ชาย แต่ข้อค้นพบดังกล่าวมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ ทองจันทร์แก้ว (2550) ได้ศึกษา การยอมรับบทบาทของนักรบเมืองท้องถิ่นสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการยอมรับบทบาทของนักรบเมืองท้องถิ่นสตรีในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ

โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการเมือง ด้านสังคมและวัฒนธรรม และด้านเศรษฐกิจ

2. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอางาว จังหวัดลำปาง โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอางาว จังหวัดลำปาง สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ทศนคติของประชาชนที่มีความแตกต่างกันด้านเพศ ย่อมมีความคิดเห็นหรือทัศนคติต่อการยอมรับผู้นำสตรีที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ทศนคติของประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านพฤติกรรมการนำ ด้านการบริหารจัดการ และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม ที่แตกต่างกันออกไปตามแต่ละช่วงอายุ แต่ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตามนั้น พบว่าประชาชนที่มีช่วงอายุที่แตกต่างกัน มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน เนื่องจากมาจากความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี การมีจิตใจเอื้ออาทร ทักษะการสื่อสาร ประสานงาน ความฉลาดทางอารมณ์ ความฉลาดทางสังคม และความสามารในการเรียนรู้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ และผู้ที่มีการศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี และระดับอื่น ๆ มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม และด้านคุณธรรม จริยธรรมและยุติธรรม ที่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม ไม่มีผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่อำเภอางาว จังหวัดลำปาง ทั้ง 5 ด้าน พบว่า การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมทั้งการเป็นสมาชิกกลุ่มกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง (กทบ.) กลุ่มอาชีพ กลุ่มสหกรณ์วิสาหกิจชุมชน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มผู้สูงอายุ และไม่ เป็นสมาชิกกลุ่มใด มีการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้านด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม ที่ไม่แตกต่างกัน

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอางาว จังหวัดลำปาง โดยการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาได้ว่า

ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอางาว จังหวัดลำปาง ด้านจริยธรรม คุณธรรมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสียสละทำงานเพื่อส่วนรวม มีจิตอาสา รองลงมาคือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีคุณธรรม จริยธรรม น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเสมอภาคและยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกันกับการศึกษาของ จุรีรัตน์ เล็กมณี (2557) ได้ทำการศึกษา บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี จากการศึกษาพบว่า บทบาทของ

กำหนด ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ของชุมชน อำเภอแก่งคอย จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริการ การแจ้งข้อมูลข่าวสารข้อราชการให้ราษฎรในหมู่บ้านได้รับทราบทันต่อเหตุการณ์ รวบรวมปัญหาความต้องการของประชาชนในหมู่บ้าน เสนอต่อทางราชการทราบ เพื่อพัฒนาหรือหาแนวทางให้ความช่วยเหลือประชาชน รองลงมา คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย สามารถปกครองราษฎรในเขตตำบล หรือหมู่บ้านให้อยู่อย่างปกติสุข รักษาความสงบเรียบร้อยและความสุขสำราญของราษฎรในตำบล หมู่บ้าน ป้องกันความทุกข์ภัยของลูกบ้านตามสมควรและสามารถที่จะทำได้ ควบคุม ดูแลลูกบ้านให้ปฏิบัติหน้าที่ที่พึงกระทำตามกฎหมายและระเบียบแบบแผนของทางราชการ ลำดับถัดมา คือ ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรม ปฏิบัติตนได้ถูกต้อง เป็นกลางไม่เอนเอียง ในการจะก่อให้เกิดประโยชน์หรือโทษต่อผู้หนึ่งผู้ใด สร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในตำบล หมู่บ้าน และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม บำรุงและส่งเสริมอาชีพของราษฎรในทางเกษตรกรรม พาณิชยกรรม และอุตสาหกรรม ตรวจตราและรักษาประโยชน์ในการอาชีพของราษฎรในตำบลหรือหมู่บ้าน

ด้านพฤติกรรมการณ์นำ จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแก่งคอย จังหวัดลำปาง ด้านพฤติกรรมการณ์นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ รองลงมา คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติตน และแนะนำให้แก่ประชาชนได้อย่างถูกต้อง ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือและการยอมรับนับถือ จากประชาชนในหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความมุ่งมั่นปรารถนาที่จะปกครองหมู่บ้านให้สงบสุข และพัฒนาหมู่บ้านให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน และประชาชน ให้ความร่วมมือและปฏิบัติตาม และผู้ใหญ่บ้านของท่านสามารถสร้างแรงศรัทธาให้เกิดความเชื่อถือ การยอมรับนับถือ ผู้ร่วมงานและประชาชนปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ร้องขอความร่วมมือ ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกันกับการศึกษาของ แสงจันทร์ อินทะนัน (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จากการศึกษาพบว่า การศึกษาภาวะผู้นำของผู้นำชุมชนมีภาวะผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้นำชุมชนมีความสามารถในการจูงใจให้เชื่อถือ ศรัทธา และยอมรับ เป็นผู้ที่มีมีความสามารถในการปฏิบัติเป็นที่ประจักษ์ เป็นผู้ได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับนับถือจากองค์กรต่าง ๆ ประชาชนในพื้นที่ สามารถสร้างศรัทธาให้ชุมชนเกิดความเชื่อมั่นเชื่อถือ และปฏิบัติตามในทุกเรื่องที่ขอความร่วมมือ มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าเผชิญกับปัญหาและแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ และเป็นผู้ที่ได้รับความเชื่อถือ และการยอมรับนับถือจากประชาชนนอกพื้นที่ด้วยเช่นกัน

ด้านการบริหารจัดการ จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอแก่งคอย จังหวัดลำปาง ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความรับผิดชอบหน้าที่เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีสติปัญญาและมีความรู้ดี ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี รอบรู้ทันต่อเหตุการณ์โลก ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดสร้างสรรค์ งานเกี่ยวกับการพัฒนาหมู่บ้าน ร่วมกับส่วนราชการ หน่วยงานอื่น และสามารถบริหารจัดการงานได้อย่างรวดเร็ว ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดอย่างมีเหตุมีผล ใช้เหตุผลและข้อมูลที่มีอยู่ประกอบการตัดสินใจ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะและประสบการณ์ในการทำงานเพื่อส่วนรวมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลมุ่งความสำเร็จของหมู่บ้าน ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีการใช้ดุลพินิจและการตัดสินใจที่ดี ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถ

ในการบริหารจัดการงานในหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีปฏิภาณไหวพริบและความเฉลียวฉลาดในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกันกับการศึกษาของ รวีวรรณ วรรณพาณิชย์ (2542) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่น : ศึกษากรณี กำนันผู้ใหญ่บ้านที่เป็นสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540 จากการศึกษาพบว่า การยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมมีผลจากปัจจัยด้านคุณสมบัติส่วนตัว ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย และการยอมรับของชุมชนในภาวะผู้นำสตรีท้องถิ่นยอดเยี่ยมเกิดจากความรู้ ความสามารถเฉพาะตัว มากกว่าความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวัง จังหวัดลำปาง ด้านมนุษยสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของผู้ตาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความเอาใจใส่ต่อผู้อื่น และมีความเป็นกันเอง รองลงมา คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารให้ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการขอความร่วมมือและติดต่อประสานงานให้บรรลุผลสำเร็จ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถควบคุมอารมณ์ สามารถจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างเหมาะสม เมื่อเผชิญสถานการณ์ต่าง ๆ และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถทำความเข้าใจและแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ หรือความล้มเหลวในการทำงาน ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกันกับการศึกษาของ สุชาติ ทิพย์เดช (2552) ได้ทำการศึกษา การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัดนครราชสีมา จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น ด้านการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่น เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ สตรีที่จะมาเป็นผู้นำท้องถิ่นนั้นต้องมีอุปนิสัยอ่อนโยนและมีมนุษยสัมพันธ์เป็นมิตรกับทุกคน มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับผู้อื่น สามารถอุทิศเวลาให้กับการพัฒนาท้องถิ่น สามารถจูงใจให้ผู้อื่นเข้าร่วมพัฒนางานในท้องถิ่น และมีความรู้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานเกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ตามลำดับ

ด้านคุณสมบัติส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า การยอมรับผู้นำสตรีในฐานะผู้ใหญ่บ้าน กรณีศึกษา อำเภอวัง จังหวัดลำปาง ด้านคุณสมบัติส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ใหญ่บ้านของท่านเป็นคนกล้าแสดงออก ชอบเข้าสังคมและร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ในหมู่บ้านอยู่เสมอ รองลงมา คือ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีบุคลิกภาพดี มีการแสดงออกทั้งความรู้สึก ความคิดเห็น อย่างเหมาะสม รู้กาลเทศะ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานและหาความรู้อยู่เสมอ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีเป้าหมายในการทำงาน และรู้จักตนเองพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าเผชิญกับปัญหา และสามารถแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นใจ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความเอื้ออาทร เข้าใจความรู้สึกผู้อื่น และพร้อมที่จะปกป้องดูแลผู้อื่นได้ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความอดทนสูง สามารถเผชิญปัญหา จัดการปัญหา และแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความสามารถในการยืดหยุ่นและปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความคิดริเริ่ม ทั้งการทำงานและการแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ผู้ใหญ่บ้านของท่านมีความกล้าหาญ กล้าเผชิญความเสี่ยงหรือความท้าทายต่อสิ่งแปลกใหม่ และผู้ใหญ่บ้านของท่านมีอารมณ์ขัน มองเหตุการณ์ต่างๆ โดยไม่รู้สึกเครียด ข้อค้นพบดังกล่าวสอดคล้องกันกับการศึกษาของ บงกชมาศ เอกเยี่ยม (2557) ได้ทำการศึกษา กำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน การวิเคราะห์บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ จากการศึกษาพบว่า ผลจากการกระจายอำนาจไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ในปัจจุบันบทบาทการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านถูกลดความสำคัญลง ในการศึกษาถึงบทบาทความเป็นจริงกับความคาดหวังของชาวบ้านที่มีต่อ

ผู้นำชุมชนท้องถิ่นในด้านบทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำ อันประกอบด้วยบทบาท 6 ด้าน คือ ด้านการปกครองและรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความยุติธรรม ด้านภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน พบว่า บทบาท อำนาจหน้าที่ และภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านที่เป็นอยู่จริง โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับดีมาก ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับบทบาทในทุกด้านแล้ว ทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และชาวบ้านต่างมีความเห็นว่า ภาวะความเป็นผู้นำและคุณสมบัติของผู้นำเป็นเรื่องสำคัญที่สุดสำหรับการเป็นผู้นำชุมชน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้ใหญ่บ้านสตรีควรให้ความสำคัญในการประเมินภาวะผู้นำของตนเองตามความเป็นจริงอยู่เสมอ โดยการสังเกตจากผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ภายในหมู่บ้านว่าบรรลุวัตถุประสงค์และสามารถพัฒนาหมู่บ้านได้มากน้อยเพียงใด และสังเกตจากพฤติกรรมของประชาชนและผู้ร่วมงานจากคณะกรรมการหรือกลุ่มต่าง ๆ ในหมู่บ้าน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง พัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่สูงขึ้น
2. ผู้ใหญ่บ้านสตรีควรมีการพัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพทั่วไป และบุคลิกภาพที่มีความสัมพันธ์กับงานอยู่เสมอ เพื่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงานด้านต่าง ๆ ต่อไป
3. ส่วนราชการส่วนภูมิภาค หน่วยงานภาครัฐ ควรให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีความรู้ความเข้าใจในการมีภาวะผู้นำที่ดี ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ต่อการปกครองดูแลประชาชนและพัฒนาหมู่บ้านให้ประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากระบวนการพัฒนาภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพในการปกครองและบริหารจัดการหมู่บ้านของ ผู้ใหญ่บ้าน ทั้งเพศชายและเพศหญิง เพื่อหาวิธีการที่เหมาะสมในบริบทสังคมปัจจุบันที่อาจเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อยู่ตลอดเวลา
2. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับเรื่องภาวะผู้นำ บทบาทและการยอมรับผู้นำสตรี กับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและชุมชนอย่างยั่งยืน เพื่อเป็นการต่อยอดการศึกษาในเชิงลึกต่อไป
3. ควรมีการศึกษาวินิจฉัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในหัวข้อการยกระดับศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน โดยเฉพาะผู้นำสตรีเพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านและบุคลากรที่เกี่ยวข้องที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือในการศึกษาวินิจฉัยในครั้งนี้ โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ติดตาม กระตุ้น และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ของการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่มาโดยตลอด จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ จึงขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้มาตลอดระยะเวลาการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความเมตตาในกาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ให้คำแนะนำเนื้อหาให้สมบูรณ์มากขึ้น ตลอดจนขอขอบคุณ นายอำเภอท่าวา ผู้ใหญ่บ้าน และประชาชนในพื้นที่อำเภอท่าวา ที่ได้อนุเคราะห์ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์สำหรับงานวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจสำคัญให้ตั้งใจศึกษาจนประสบความสำเร็จ
คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา แต่
บุพการี บุรพจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน

เอกสารอ้างอิง

- จूरिरัตน์ เล็กมณี. (2557). บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรีที่พึงประสงค์ของประชาชนอำเภอแก่งคอย จังหวัด
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, สุรินทร์.
- บงกชมาศ เอกเยี่ยม. (2557). กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน: การวิเคราะห์บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาด
หวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2556). การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์: หลักการวิธีปฏิบัติและสถิติและคอมพิวเตอร์, ชลบุรี:
คัมอิน.
- ภัครดา ภัทรจิตรากุล. (2557). การยอมรับบทบาทผู้นำสตรีของประชาชนในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย.
การศึกษาอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- รวีวรรณ วรรณพานิชย์. (2542). ปัจจัยที่มีผลต่อการยอมรับบทบาททางการเมืองของผู้นำสตรีท้องถิ่น: ศึกษา
กรณีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านสตรียอดเยี่ยม ประจำปี 2540. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- รัตนา ปรีชานุกูล. (2550). ความพร้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง อำเภอเมืองลำพูน จังหวัด
ลำพูน ในการยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง. การค้นคว้าแบบอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่,
เชียงใหม่.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- วีระวัฒน์ ปันนิต้ามัย. (2544). การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้ Learning organization development (พิมพ์
ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุชาติ ทิพย์เดช. (2552). การยอมรับของชุมชนที่มีต่อสตรีในการเป็นผู้นำท้องถิ่นในเขตอำเภอพิมาย จังหวัด
นครราชสีมา. การศึกษาอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- แสงจันทร์ อินทะนัน. (2560). ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของผู้นำชุมชนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา อำเภอ
เมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รม.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- อดิศักดิ์ ทองจันทร์แก้ว. (2550). การยอมรับบทบาทของนักการเมืองท้องถิ่นสตรีในองค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. การศึกษาอิสระ รม.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.



สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการ ที่จัดการศึกษา
สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6
สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ

The State of Learning Resources Management of Intellectual Disabilities
Schools Under Education Group 6 of Special Education Bureau

จีระภา โพธิ์สาขา^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Jeerapa Phosakha^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำนวน 140 คน คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ F-test, One-Way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: การบริหารแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนเฉพาะความพิการ

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

²School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : jeerapa87206@gmail.com



Abstract

The purpose of this study To study the state of the learning resources management of the school, especially the disability that provides education for students with intellectual disabilities In the school group 6 under the Office of Special Education Administration And to compare the conditions of the learning resources management of schools with disabilities that provide education for students with intellectual disabilities. In the school group 6 under the Office of Special Education Administration Sample groups include School administrators and teachers School for the Special Disability providing education for students with intellectual disabilities The group of educational institutions in group 6 under the Office of Special Education Administration, consisting of 140 people. The tools used for data collection were questionnaires for learning resources management of schools, especially disabilities that provide education for students with intellectual disabilities. In the school group 6 under the Office of Special Education Administration, the statistics used in the analysis and presentation of data consist of the mean, standard deviation. And data analysis using F-test, 1-Way ANOVA

The results of the research showed that

1. The condition of the learning resources management of the school, especially the disability that provides education for students with intellectual disabilities in the educational institution group 6, under the Office of Special Education Administration in the overall, it was at the high level.
2. The results of the data analysis, comparison of the learning resource management of schools with specific disabilities that provide education for students with intellectual disabilities In the school group 6 under the Office of Special Education Administration The overall picture is not significantly different.

Keywords: Learning resource management, school for specific disabilities

บทนำ

การจัดการศึกษาของไทย ภายหลังจากการปฏิรูประบบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 เป็นต้นมา ทำให้รูปแบบการศึกษาไทยมีการพัฒนาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ โดยมีเจตนารมณ์ให้เป็นการจัดการศึกษาเพื่อสนองตอบต่อหลักการที่ถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด ให้ผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง รวมทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาตลอด การพัฒนาสาระและระบบการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเรียนรู้ต้องจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ การเรียนการสอนในปัจจุบันจึงไม่ยอมยึดติดเฉพาะแต่ในตำราและภายในห้องเรียนสี่เหลี่ยม ผู้เรียนสามารถหาความรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้รอบ ๆ ตัว เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ให้กับตนเอง โดยสถานศึกษาสามารถพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนในส่วนที่ว่างเปล่า ไม่ว่าจะเป็นในอาคารเรียนหรือรอบ ๆ บริเวณโรงเรียน เพื่อจัดเป็นแหล่งเรียนรู้ การจัดแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน จึงมีความสำคัญสามารถ ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกที่ ทุกเวลา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 หน้า 33) มาตรา 25 ได้บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมการดำเนินงานและการจัดตั้งแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ หอสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์ หอศิลป์ สวนสัตว์ สวนสาธารณะ สวนพฤกษศาสตร์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศูนย์การกีฬาและนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งเรียนรู้อื่นอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการส่งเสริม การดำเนินการจัดตั้งพัฒนาและรวบรวมแหล่งเรียนรู้ทั้งในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษาทุกรูปแบบเพื่อใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความสนใจและถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การเรียนรู้ในปัจจุบันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นการศึกษาเรียนรู้จากของจริง การได้พบเห็น การได้สัมผัส ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน ทำให้ผู้เรียนสนใจ ใฝ่รู้ อันจะเป็นพื้นฐานในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองต่อไป โดยเฉพาะแหล่งการเรียนรู้ที่อยู่ใกล้ตัวผู้เรียน พบเห็นได้ตลอดเวลา แหล่งเรียนรู้จะช่วยขยายแนวคิดและกระตุ้นให้เกิดการอยากรู้สิ่งต่างๆตลอดเวลา

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547:20-21) ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิบัติรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พุทธศักราช 2552-2561) ไว้ว่า สถานศึกษาทุกระดับต้องพัฒนาสถานศึกษา ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพและพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ สำหรับการศึกาและการเรียนรู้ทั้งในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและมีคุณภาพ ส่วนด้านการพัฒนาคุณภาพครู ยุคใหม่ ให้ผู้สำเร็จการศึกษาลาชาอื่นที่มีใจรักในวิชาชีพมาเป็นครู โดยศึกษาวิชาครูเพิ่มเติมตามเกณฑ์ที่กำหนดรวมทั้งส่งเสริมให้สถานศึกษาระดมทรัพยากรบุคคล ภูมิปัญญาท้องถิ่น ประชาชนชาวบ้านและผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชน ท้องถิ่น เพื่อเป็นผู้สอนและพัฒนาการเรียนรู้ จึงเป็นบทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายจะต้องตระหนัก ให้ ความสำคัญและเห็นคุณค่าในการดำเนินการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนให้เกิดผล อย่างเป็นรูปธรรม เพราะแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนเป็นปัจจัยที่สำคัญให้ผู้เรียนเก็บรวบรวมข้อมูล คิดวิเคราะห์ วิจัยองค์ ความรู้ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกระบวนการที่สำคัญสำหรับการศึกษาในยุคปัจจุบันและแหล่งเรียนรู้ต้องช่วยผู้เรียน เกิดความกระตือรือร้นและต้องการเข้าไปใช้บริการเพื่อให้เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่พึงประสงค์ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ คือ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ เน้นกระบวนการเรียนรู้ที่มีความสุข มีทางเลือกและ แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายน่าสนใจเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยมีผู้เรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมจัด บรรยายภาคให้เอื้อต่อการเรียนรู้และมุ่งประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ

แหล่งเรียนรู้เป็นปัจจัยหนึ่งในการจัดการเรียนการสอน เพราะแหล่งเรียนรู้จะเป็นสื่อในการกระตุ้นให้นักเรียน เกิดความสนใจใคร่รู้และเกิดการเรียนรู้โดยผ่านกระบวนการหรือกิจกรรมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้ แหล่งเรียนรู้ให้บังเกิดผล ดังนั้นการปลูกฝังคุณลักษณะการเป็นบุคคลแหล่งการเรียนรู้รักการแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องตระหนักเห็นความสำคัญและคุณค่าในการ พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชนให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เพราะแหล่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเองที่ดีที่สุด ซึ่งเป็น กระบวนการจัดการศึกษาที่สำคัญให้ผู้เรียนใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาและค้นหาความรู้ได้ด้วยตนเองที่ดีที่สุด ซึ่งเป็น กระบวนการจัดการศึกษาที่สำคัญของการจัดการศึกษาในสภาพปัจจุบันและอนาคต ให้เป็นลักษณะการเรียนรู้ที่พึง ประสงค์ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ คือ สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา

จะเห็นได้ว่า แหล่งเรียนรู้มีความสำคัญต่อการบริหารโรงเรียนเนื่องจากกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้โรง เรียง ส่งเสริม พัฒนาแหล่งเรียนรู้เพื่อให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนให้อยู่อย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ เพราะ โรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดการศึกษาผู้บริหารควรมีความพร้อมในด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อสามารถ นำมาใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ต่อไป

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยเห็นควรได้มีการศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนบกร่องทางสติปัญญาในกลุ่มบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 เพื่อสำรวจและทราบถึงการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน รวมทั้งได้ทราบถึงสภาพปัญหา ข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบกร่องทางสติปัญญาในกลุ่มบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารการศึกษาศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

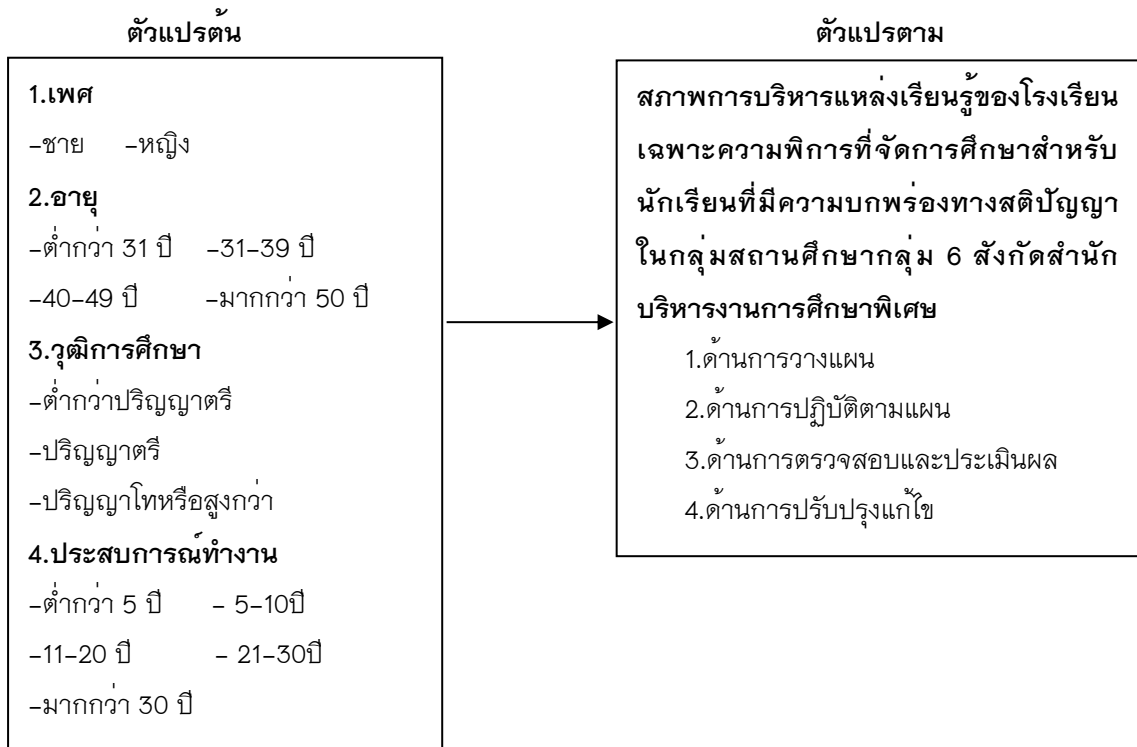
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกรอบแนวคิด เกี่ยวกับสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาศึกษาพิเศษ ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ครูที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
2. ครูที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
3. ครูที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05
4. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยจะมีขั้นตอนดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษาสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ปีการศึกษา 2559 จำนวน 4 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 222 คน รวมทั้งสิ้น 226 คน

กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 4 คน ครูผู้สอน จำนวน 144 คนโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นโดยใช้ขนาดโรงเรียนตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-610) รวมทั้งสิ้น 144 คน

ลักษณะของแบบสอบถาม ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งสร้างขึ้นเพื่อศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 23 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและหลักการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถาม และรวบรวมข้อมูลต่างๆที่ได้จากเอกสารงานวิจัย เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมจุดมุ่งหมาย
2. สร้างแบบสอบถามสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ให้มีขอบเขตและเนื้อหาครอบคลุม
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง และขอเสนอแนะเพิ่มเติมพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงข้อเสนอแนะ
4. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วมาเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่านเพื่อพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยวิธีใช้ IOC โดยบันทึกผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละข้อ แล้วนำไปหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยกำหนดเกณฑ์ว่าผลรวมของคะแนนความคิดเห็นตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
5. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 27 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

6. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้ว ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ t-test, One-Way ANOVA

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 จำแนกตามขั้นตอนในการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ คือ ขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไข ขั้นตอนการปฏิบัติตามแผน ขั้นตอนการตรวจสอบประเมินผล และขั้นตอนการวางแผน

1.1 ขั้นตอนการวางแผน การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ สำรวจ วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของโรงเรียนเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รองลงมา คือ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารและดูแลแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนอย่างชัดเจน และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ มีการกำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนตลอดปีการศึกษา

1.2 ขั้นการปฏิบัติตามแผน การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษา สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ ได้แก่ มีการนำแหล่งเรียนรู้มาบูรณาการสู่แผนจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ จัดทำสารสนเทศเพื่อการบริหารการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ จัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศและสถานที่อย่างพอเพียง

1.3 ขั้นการตรวจสอบประเมินผล การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษา สำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่า ข้อที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ มีการจัดทำรายงานและสรุปผลการประเมินแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รองลงมา คือ มีเครื่องมือตรวจสอบและประเมินผล ที่สอดคล้องกับแผนโครงการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และข้อที่มีการปฏิบัติ น้อยที่สุดคือ มีคณะกรรมการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

1.4 ขั้นการปรับปรุงแก้ไข การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับ นักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษพบว่า ข้อ ที่มีการปฏิบัติสูงสุด ได้แก่ วิเคราะห์ผลการบริหารการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รองลงมา คือ มีการนำผลจากรายงานสรุปผลประเมินแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนมาวางแผนปรับปรุงแก้ไข และข้อที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดคือ สํารวจแหล่งเรียนรู้เพิ่มเติมพร้อมทั้งพัฒนา และเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งเรียนรู้/การให้บริการแหล่งเรียนรู้เพื่อให้บริการแหล่งเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ โดย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานพบความแตกต่าง ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามอายุพบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติตามแผน ขั้นการตรวจสอบประเมินผลและขั้นการปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ จำแนกตามเพศ พบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติตามแผน ขั้นการตรวจสอบประเมินผลและขั้นการปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าในเพศชายทุกช่วงอายุมีการบริหารแหล่งเรียนรู้มากกว่าเพศหญิง

2.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติตามแผน ขั้นการตรวจสอบประเมินผลและขั้นการปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามประเภทการทำงาน

พบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ชั้นการวางแผน ชั้นการปฏิบัติตามแผน ชั้นการตรวจสอบประเมินผลและชั้นการปรับปรุงแก้ไข ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาค้นคว้า สภาพการการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ผู้ศึกษาได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการสภาพการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 ขั้นตอน ในภาพรวมทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนมากที่สุด คือ ชั้นการปรับปรุงแก้ไข ชั้นการปฏิบัติตามแผน ชั้นการตรวจสอบประเมินผล และ ชั้นการวางแผน ตามลำดับเนื่องจากการบริหารทั้ง 4 ขั้นตอน เป็นแนวคิดที่เน้นให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบ มุ่งเน้นให้เกิดการยกระดับ คุณภาพ ปรับปรุงและพัฒนา โดยมีเป้าหมายให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 (2560) ได้สังเกตเห็นถึงความสำคัญของการนำวงจรเดมมิ่งมาใช้ในการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา ซึ่งทำให้นักเรียนมีความรู้ความสามารถ มีคุณลักษณะต่างๆครบถ้วนตามหลักสูตรมาตรฐานการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของนักเรียน โรงเรียนมีทิศทางการจัดการศึกษาที่ชัดเจนตามมาตรฐานกลางที่กำหนด โดยมีระบบบริหารคุณภาพ มีการทำงานที่เป็นมาตรฐานจากความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย มีการแสดงความรับผิดชอบในการจัดการศึกษาที่สามารถตรวจสอบได้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดจนชุมชนมีความมั่นใจในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เข้าร่วมจัดการศึกษาและส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษา ตลอดจนสถานศึกษาและหน่วยงานที่รับผู้จัดการศึกษามีความมั่นใจและพึงพอใจในคุณภาพของผู้จบการศึกษารับนักศึกษาเข้าศึกษาต่อหรือทำงาน จึงทำให้การใช้วงจรเดมมิ่งในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 และสอดคล้องกับข่าวติดตามการจัดการศึกษา สำหรับผู้พิการ, นวรัตน์ รามสูต (2563, ออนไลน์) รมช. ศึกษาธิการ ได้กล่าวตอนหนึ่งว่า การจัดการเรียนการสอน สำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส ซึ่งสอดคล้องกับจุดเน้นการทำงานของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ได้รับการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และตามความต้องการจำเป็นในแต่ละประเภทความพิการ การทำงาน ที่จะต้องอาศัยการแก้ไขปัญหามิใช่ปัญหาในหลายส่วน ๆ ก็ยิ่งทำให้เห็นถึงศักยภาพของการทำงาน ที่สามารถสร้างผลการดำเนินงานและการเรียนรู้ของเด็กพิการออกมาได้อย่างดี แม้จะยังไม่มีความไม่คล่องตัวในหลาย ๆ เรื่องก็ตาม เนื่องด้วยการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 ขั้นตอน อยู่ในระดับที่มากที่สุดนั้น อาจมาจากปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น นโยบายการศึกษาของรัฐบาลที่มีการปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหาร ครูต้องตื่นตัวในการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อปรับให้เข้ากับกรอบความคิดในการจัดการเรียนรู้ที่ต้องมีการความเกี่ยวข้องกับ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้มีปัจจัยเสริมหลายแบบที่ครูสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียน

ที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา สามารถเรียนรู้ได้หลากหลาย มีความสนุกสนานในการเรียนและพร้อมที่จะเรียนรู้ได้ง่ายขึ้น ดังนั้นผู้บริหารและครู จึงจำเป็นต้องมีการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและส่งผลที่ดีต่อผู้เรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ต่อไปโดยตามความคิดเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยเห็นว่า ครูมีส่วนสำคัญอย่างมากในการบริการจัดการชั้นเรียนอย่างเป็นขั้นตอน ปลูกฝังลักษณะที่ดีของผู้เรียน ดังนั้นการจัดการศึกษาหรือการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญานั้นผู้บริหารและครูโรงเรียนต้องปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาให้ เป็นระบบพร้อมทั้งกระตุ้นให้ครูพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติ งานสอนให้มีประสิทธิภาพหากผู้บริหารโรงเรียนขาดการใช้ วจจรเต็มมิ่งในการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นกระบวนการ สำคัญในการบริหารก็จะเป็นปัญหาที่สำคัญยิ่งสำหรับการ จัดการเรียนการสอนและการพัฒนาคุณภาพงานวิชาการของ สถานศึกษา

2. จากการเปรียบเทียบการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 ขั้นตอน ในส่วนขั้นการวางแผน,ขั้นการปฏิบัติตามแผน,ขั้นการตรวจสอบประเมินผลและ ขั้นการปรับปรุงแก้ไข จำแนกตามเพศอายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้ ครู มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ บัญญัติ นนทามาลย์ และคณะ (2551) ได้ทำการศึกษาสภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษาสภาพการจัดการศึกษาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตอำเภองาว จังหวัดลำปางในด้าน 1) ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรทางการศึกษา 2) สภาพการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน 3) ปัญหาในการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการศึกษา และเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ตามขนาดของโรงเรียนประสบการณ์ในการบริหารตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พบว่า ประสบการณ์เกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้มีผลต่อความแตกต่างของความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของบุคลากรทางการศึกษา และสภาพการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการและด้านการบริหารงานบุคคลมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1.ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษมี การบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างเป็นขั้นตอนขั้นการวางแผน ขั้นการปฏิบัติตามแผน ขั้นการตรวจสอบประเมินผลและขั้นการปรับปรุงแก้ไข เพื่อบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนบกพร่องทางสติปัญญาในกลุ่มบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ กลุ่ม 6 ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูใช้วจจรเต็มมิ่งในการปฏิบัติงานของตนเองและสนับสนุนให้นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนด้วย

3.ครูโรงเรียนเฉพาะความพิการที่จัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความบกพร่องทางสติปัญญา ในกลุ่มสถานศึกษากลุ่ม 6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน ที่ต้องการบริหารแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในชั้นตอนต่าง ๆ เพื่อยกระดับให้สามารถจัดการเรียนการสอนที่ดีที่สุดสำหรับผู้เรียน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาครั้งนี้ว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมไปถึงวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสทางการศึกษาในครั้งนี้

ขอขอบคุณ ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มสถานศึกษา กลุ่ม6 สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ ทั้ง 4 โรงเรียนทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเพื่อการศึกษาครั้งนี้ อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

ขอขอบคุณครอบครัวโพธิ์สาขา ที่คอยสนับสนุนหนุนทรัพย์ ให้กำลังใจและอยู่เบื้องหลังความสำเร็จในครั้งนี้ การทำวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าและประโยชน์ของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอขอบเป็นสักการะแด่ พระคุณบิดา มารดา ตลอดจนคุณบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอนวิชาความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้แก่ผู้ศึกษา มา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2547). **การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนและชุมชน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ กรมวิชาการ
- คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงาน. (2542). **การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- บัญญัติ นนทามาลัย และคณะ (2551).**การศึกษาสภาพการจัดการแหล่งเรียนรู้โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในเขตอำเภอองาว จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยนเรศวร พิษณุโลก
- ปฏิรูปการศึกษา, สำนักงาน. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ : พรักหวานกราฟฟิค.
- นวรรตน์ รามสูต. (5 มีนาคม 2563) **การจัดการเรียนการสอน สำหรับผู้พิการและด้อยโอกาส** สืบค้นเมื่อวันที่ 9 มีนาคม 2563, จาก (<https://www.7-11starnews1.com/24014>)
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต42 (2560) **รายงานการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2560 . เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต42 .สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ**



ภาคผนวก



รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิวิพากษ์ผลงานวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติมา วรรณศรี
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตบุประชีวิน
3. รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐดนัย ประเทืองบริบูรณ์
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนัช กนกเทศ
7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย ชุณหอง
8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำเงิน จันทร์มณี
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจนา พิษิตปัจจา
10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัศมีศรี เกียรติบุตร
11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร
12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ
13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์
14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง
15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กั้นมา



รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 6

The 6th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 6)

วันที่ 25 เมษายน 2563 ณ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา

ISBN (e-Book) : 978-616-7820-90-3

จัดทำโดย : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา
จังหวัดพะเยา 56000 โทร 054-466-666 ต่อ 1047-1048
(www.up.ac.th)

ปีที่พิมพ์ : มิถุนายน 2563

จำนวนพิมพ์ : 1,050 แผ่น

คณะผู้จัดทำ : รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม
นางสาวอัญชลี เทียมศิริ รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย
นายจักรพงศ์ มาลีพัตร เลขานุการ
นายณัฐ จันทร์บรรจง ผู้ช่วยเลขานุการ

PHAYAO GRADUATE RESEARCH CONFERENCE



กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร 0 5446 6666 ต่อ 1047-8 โทรสาร 0 5446 6714

www.draeqa.up.ac.th

