

รายงานสืบเนื่อง

การประชุมวิชาการ

บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7

▶ ISBN (e-Book) : 978-616-7820-95-8



**Phayao Graduate
Research Conference**



รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7

ISBN (e-book): 978-616-7820-95-8

จัดทำโดย: กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา 19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมืองพะเยา
จังหวัดพะเยา 56000 โทร 054-466-666 ต่อ 1047-1048

ปีที่พิมพ์: 28 พฤษภาคม 2564

จำนวนพิมพ์: 1199 แผ่น

คณะผู้จัดทำ

รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย

นางสาวอัญชลี เทียมศิริ

นางสาวรัตติกาล คำสม

นางสรญา จรัสโสภาสิทธิ์

นางสาวปริยานุช ใจสุข

นายจักรพงศ์ มาลีพัตร

นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ

นางสาววิศรดา คลังนุ้ม

รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและนวัตกรรม

รักษาการแทนผู้อำนวยการกองบริหารงานวิจัย

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

วิทยาลัยการศึกษา

วิทยาเขตเชียงราย

เลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ช่วยเลขานุการ



คำนำ

พันธกิจหลักสำคัญประการหนึ่งของมหาวิทยาลัยคือการผลิตบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษา พัฒนาไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถ ระดับสูงในสาขาวิชาต่าง ๆ โดยกระบวนการวิจัยเพื่อให้สามารถหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสามารถในการสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าทางวิชาการ เชื่อมโยงและบูรณาการศาสตร์ที่ตนเชี่ยวชาญกับศาสตร์อื่นได้ มหาวิทยาลัยพะเยาได้ตระหนักถึงความสำคัญของการผลิตบัณฑิตดังกล่าว จึงได้จัดโครงการ “ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทแพน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะและทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงในการพัฒนาประเทศต่อไป

เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 ครั้งนี้ มหาวิทยาลัยจึงได้มีมาตรการการป้องกันความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อดังกล่าว โดยการจัด करनाเสนอผลงานในรูปแบบ Oral Presentation ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งกำหนดให้คณะวิทยาลัย จัด करनाเสนอในระหว่างวันที่ 1 เมษายน – 14 พฤษภาคม 2564

เอกสารฉบับนี้ได้รวบรวมผลงานของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาปริญญาโทแพน ข ที่ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7 รวมจำนวนทั้งสิ้น 86 ผลงาน โดยมีผลงานจากคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 11 ผลงาน และวิทยาลัยการศึกษา จำนวน 75 ผลงาน

มหาวิทยาลัยพะเยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการประชุมวิชาการครั้งนี้จะเป็นจุดเริ่มต้น ที่จะช่วยส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา ให้ก้าวไปสู่การเป็นนักวิชาการและนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูง เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศต่อไป ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร คณาจารย์ บุคลากร รวมทั้งผู้มีส่วนสนับสนุนการจัดโครงการครั้งนี้ ให้สำเร็จด้วยดีตลอดมา

คณะกรรมการดำเนินงาน

พฤษภาคม 2564



การประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7

The 7th Phayao Graduate Research Conference (PGRC 7)

หลักการและเหตุผล

สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคน ที่มีความสามารถไปสู่การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ชุมชน ท้องถิ่น โดยพื้นฐานการวิจัยเป็นศาสตร์ที่มีหลักวิชาและเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม และสิ่งประดิษฐ์ คิดค้นใหม่ที่เชื่อถือได้ ดังนั้นจึงถือได้ว่าการวิจัยและพัฒนาเป็นตัวจักรสำคัญในการสนับสนุนทรัพยากรมนุษย์ต่อการสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

มหาวิทยาลัยพะเยาในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษา ได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว รวมไปถึงเพื่อให้เป็นตามประกาศเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548 ของกระทรวงศึกษาธิการ จึงได้จัดโครงการ“ประชุมทางวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 7” ขึ้น เพื่อสนับสนุนให้มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยของนิสิตระดับปริญญาโทแพน ข เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการ ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะและทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาประเทศต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแพน ข สู่สาธารณะชน
2. เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการวิจัยและเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผลงานและข้อมูลการวิจัยระหว่างนิสิต คณาจารย์ และนักวิชาการจากสาขาวิชาต่าง ๆ
3. เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ผู้การวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อชุมชน สังคมและประเทศต่อไป



ผลที่คาดว่าจะได้รับ

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



สารบัญ

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

ประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดย จิตรตรีพร บุญเจริญ และวีระ เลิศสมพร.....	1
การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย โดย วินัย เศรษฐมโพธิ์ทอง และ วีระ เลิศสมพร	18
การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดย บัญชา ลินสุพรรณ* และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	32
ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดน่าน โดย บัณฑิตา คำยวง และ รัชศศิริ เกียรติบุตร	45
ผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของรัฐบาลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดย ภกรณ์ ไชยวง และ รัชศศิริ เกียรติบุตร	61
กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดย รัฐศาสตร์ สันติโชคไพบูลย์ และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์.....	73
การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย โดย วนิดา สมสวัสดิ์ และ วีระ เลิศสมพร	87
การบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดย พระวรศักดิ์ ญาณวิชัย และ รัชศศิริ เกียรติบุตร.....	103
บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 : กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา โดย อัคราทร พรรณขาม และ วีระ เลิศสมพร	117
กลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่ง ประเทศไทยจังหวัดพะเยา โดย อานนท์ ตีบัย้อย และ รัชศศิริ เกียรติบุตร.....	131
แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดย สุทธิพล เทพสิงห์ และ วีระ เลิศสมพร.....	145



สารบัญ

วิทยาลัยการศึกษา

จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดย กฤษณา บัวเนียม และ สันติ บุรณะชาติ.....	162
สภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดย กิตติศักดิ์ แสนอุบล และ น้ำฝน กันมา	175
การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย จิตต์พิชชา จริยา และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	190
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 โดย เจนจิรา ตัวลือ และ สุนทร คล้ายอ่ำ	206
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดย ณรงค์ อินดี และ โสภา อำนวยรัตน์.....	219
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย โดย ณิชฐณีชา ชัยนนธิ และ น้ำฝน กันมา	234
ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา โดย ดนัย ใจเย็น และ โสภา อำนวยรัตน์.....	246
บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดย ธิดาพร สร้อยสังวาลย์* และ โสภา อำนวยรัตน์.....	257
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย นันทัดนุชญา ณภัคพงศ์ชัย และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	271



สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ แจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดย นัยนา สุนะเสน และ สันติ บุรณะชาติ.....	287
การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 โดย บัญชา แสงอรุณ และ น้ำฝน กันมา.....	300
สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย โดย ประกายแก้ว แก้วอินต๊ะ และ น้ำฝน กันมา	316
การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดย ภัทรดนัย กำจัด และ โสภา อำนวยรัตน์.....	330
ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย พัทธภรณ์ นะภีใจ และ สุนทร คล้ายอ่ำ	343
ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดย พิทยา พานธงรักษ์ และ สันติ บุรณะชาติ.....	359
ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดย ภาคิน เกษณา และ สุนทร คล้ายอ่ำ	377
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย มยุรี รินศรี และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	394
การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา จังหวัดพะเยา โดย ยุพิน อังกูรพร และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	410
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดย ฤทธิชัย สุขแก้ว และ สุนทร คล้ายอ่ำ	426
ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย รณชัย ปินใจ และ สุนทร คล้ายอ่ำ 2.....	442
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง โดย วรณวณิช ชัดจา และ สุนทร คล้ายอ่ำ	457



สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง โดย วิศรุทธิ์ เทพสุรินทร์* และ น้ำฝน กันมา	481
การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาพะเยา เขต 2 โดย วิธนา ทิมคล้าย และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	494
การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดย ศรารุณี จินดา และ สันติ บุรณะชาติ.....	509
การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เกาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดย ศศิภรณ์ สุวรรณรัตน์ และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	521
การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดย นพดล สมทรัพย์ และ โสภา อำนวยรัตน์.....	537
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 โดย อนุพนธ์ คำหล้า และ สุนทร คล้ายอ่ำ	549
การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง โดย อรดี ทิพย์พิทยานุวัฒน์ และ น้ำฝน กันมา.....	564
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดย อัสณี ไปราณานนท์ และ น้ำฝน กันมา	576
สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดย มัทนี คีตว่อง และ สันติ บุรณะชาติ.....	590
การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดย จูติวรดา จันทร์แมน และ สุนทร คล้ายอ่ำ.....	603



สารบัญ

(วิทยาลัยการศึกษา)

การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดย กรรณิการ์ วีระวงศ์ และ วัชระ จตุพร.....617

การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดย กฤษณะ เชียงแรง และ ณัฐวุฒิ สัพโสกรรณิการ์.....617

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย กฤษณ ก่อสละ* และ วัชระ จตุพร 647

การศึกษาการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย กะรัต วรรณสุทธิ* และ ณัฐวุฒิ สัพโส..... 662

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย วาที่ร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ และ วัชระ จตุพร671

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดย จิตติสรภาพ ใจอารีย์ และ วัชระ จตุพร..... 685

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย จิราวัฒน์ วิชัยศิริ และ นำฝน กันมา.....695

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย
โดย จิระศักดิ์ ชุมภู และ ณัฐวุฒิ สัพโส..... 709

การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3 โดย ชลณีนิมาศ อาบสุวรรณ และ ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์..... 724

การศึกษาการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ชลลดา ไชยธรรม และ วัชระ จตุพร..... 740

สภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
จังหวัดเชียงราย โดย ณัญญา ราชมณั และ ณัฐวุฒิ สัพโส 753



ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดย ทนธรรม สร้อยยานะ และ วัชระ จตุพร 767

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
 อำเภอเมืองเชียงราย **โดย** ธนรัตน์ กุลศรี และ ณัฐวุฒิ สัพโส 778

การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
 จังหวัดเชียงราย **โดย** ธนาภรณ์ มะณีสร และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์..... 793

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหาร
 ส่วนจังหวัดเชียงราย **โดย** ธนิต ดวงสุข และ ชิตาวัลย์ อุ่นกอง..... 808

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน
 ศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
โดย ชีรพงศ์ ใจซื่อ และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ 825

การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดย ชีรวรา ใจเย็น และ วัชระ จตุพร 840

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 **โดย** นิตาพร เครือวงศ์ และ ณัฐวุฒิ สัพโส 854

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 **โดย** ปกนิวิช เต็มใจ และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ 869

สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา
 เขต 36 **โดย** ปรรรณนา ศิริกัน และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์..... 883

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพ
 ภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
โดย พลอยนิชชา เศรษฐพิติวงศ์ และ น้ำฝน กันมา 896

สภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
โดย พัชราภรณ์ หายไครก และ น้ำฝน กันมา 911



สารบัญ

การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	โดย มัทธนิดาศ์ ดองดง และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	927
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2	โดย รอยพิมพ์ ชัยศิลป์ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	940
การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1	โดย รักษคณา ดีบมา และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	949
ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครู ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย	โดย วัฒนา อภิวัน และ น้ำฝน กันมา	964
การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย	โดย วิลาสินี เทพเสนา และ ญัฐวุฒิ สัพโส.....	975
การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36	โดย วิศรุตฯ ศรีสม* และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	990
บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลเชียงราย	โดย ศักดิ์ชัย บวรเดชภักดี และ ญัฐวุฒิ สัพโส	1003
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3	โดย ศักดิ์อนันท์ จันทร์ทอง และ น้ำฝน กันมา	1016
การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย	โดย ศิริพรพรรณ สียวง และ น้ำฝน กันมา	1030
การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	โดย สรายุทธ วีระวงศ์ และ วีชระ จตุพร	1043
ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	โดย สุกัญญา เตจ๊ะ และ ธิดาวลัย ชุ่นกอง....	1055
สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36	โดย สุดคนึง นานา และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์.....	1068



- การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา วารวิ โดย สุพจน์ หล้าเมือง และ วัชระ จตุพร1081
- การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
โดย สุภูมิชัย วงศ์เจริญ และ ญัฐวดี สัพโส 1094
- ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
โดย แสงเดือน ลาภใหญ่ และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์1106
- ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดย อติศักดิ์ ใจปิน และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์1120
- สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 2 โดย อังคิรา เพชรดิน และ ธารรัตน์ มาลัยเถาว์.....1134
- การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย อาทิตยา จันมะโน และ ชิดาวลัย อุ๋นกอง.....1149
- การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 3 โดย ธารทิพย์ กลิ่นหอม และ วัชระ จตุพร1163
- การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเชียงราย โดย อธิกร ทาแกง และ ชิดาวลัย อุ๋นกอง..... 1174
- การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 36 โดย เรวัตร์ วงศ์วุฒิ และ น้ำฝน กันมา1187



ประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนเขต อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

The Effectiveness of ' The Moderate Class, More Knowledge Policy ' Implementation : A case study on School in Muang Phayao District, Phayao Province

จิตรตรีพร บุญเจริญ^{1*} และวีระ เลิศสมพร²

Jittreeporn Booncharoen^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูผู้สอน จำนวน 167 คน นักเรียน จำนวน 353 คน และผู้ปกครอง จำนวน 140 คน รวมทั้งสิ้น 690 คน

จากผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 โดยผู้บริหารมีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบาย มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินตามนโยบาย มอบนโยบาย ให้ครูผู้สอนซึ่งได้รับการอบรมทั้งความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย เพื่อนำไปออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของนโยบาย โดยเน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา นักเรียนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจและความถนัดของตนเอง ช่วยกระตุ้นความสนใจมากกว่าการเรียนรู้ในห้องเรียน สามารถฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ต่อยอดในอนาคตได้เช่นเดียวกัน และผู้ปกครองยินยอมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาได้ดำเนินการ ถึงแม้จะไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบาย แต่พร้อมส่งเสริมให้ผู้เรียนได้

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: teenitimonthol@gmail.com



ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความชอบ ผลศึกษาปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ คือ 1. ด้านงบประมาณจากภาครัฐ 2. ด้านการประสานงานจากหน่วยงานภายนอก 3. ด้านจำนวนครูผู้สอน 4. ด้านเวลาการจัดกิจกรรม 5. ด้านสื่อวัสดุ อุปกรณ์

คำสำคัญ: นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้, ประสิทธิภาพ, โรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา

Abstract

This study aims to study the effectiveness of The Moderate Class More Knowledge Policy Increased in schools in Muang Phayao District, Phayao Province, and to study obstacles that affect the effectiveness of the implementation of the school time reduction policy. Add time to know. This research is a combination of quantitative and qualitative research. How to research semi-structured questionnaire responses and interviews from stakeholders and have a policy of reducing class time. Increased time to know is 30 executives, 167 teachers, 353 students and 140 parents, including 690 students.

According to the results of the study, the effectiveness of The Moderate Class More Knowledge Policy Increased in schools in Muang Phayao District, Phayao Province. The average is 3.55 with a standard deviation of 0.64. The policy is planned and formulated to provide teachers with training on knowledge and understanding of the policy in order to design teaching activities in accordance with the school curriculum and the goals of the policy. It emphasizes that students can learn according to their aptitudes and interests appropriately in the context of the school. Students can participate in activities based on their own interests and aptitudes. It can practice the skills needed to work with others. And parents allow students to participate in activities that the school has implemented. Although the details of the policy are unknown, they are ready to encourage students to do activities according to their preferences. In addition, the results of studies on problems and obstacles that affect the effectiveness of implementing a policy to reduce school hours Increased time to know to practice are 1. The budget from the government that is not enough for the implementation of the policy 2. Coordination from external agencies 3. The number of teachers is less than the learners 4. The time of organizing activities that Each activity takes time differently. 5. Media, materials Insufficient equipment for the number of learners.

Keywords: The Moderate Class More Knowledge Policy, Effectiveness, School in Muang Phayao District



บทนำ

สังคมไทยในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้ประเทศไทยประสบปัญหาหลายด้าน เช่น อัตราเด็กที่เกิดใหม่ในประเทศไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีแนวโน้มที่จะมีนักเรียนที่เข้าเรียนในระบบการศึกษาลดลงเกิดการแข่งกันระหว่างโรงเรียนเพื่อให้มีนักเรียนมากขึ้น ด้านงบประมาณจากทางภาครัฐในการลงทุนทางการศึกษานั้นมีแนวโน้มที่จะลดลง แต่เพิ่มงบประมาณทางด้านสาธารณสุข เนื่องจากประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ และมีจำนวนผู้ที่ต้องการการดูแลมากขึ้น อีกทั้งด้านครูผู้สอนเป็นอาชีพที่เงินเดือนน้อย มีภาระงานนอกเหนือจากการสอนมาก โดยครูใช้เวลากับการเตรียมสอนและการอยู่ในชั้นเรียนน้อยลง เพราะต้องทำงานเอกสารและทำการประเมินผล บางพื้นที่ครูหนึ่งคนต้องสอนมากกว่าหนึ่งชั้นเรียนและสอนไม่ตรงกับวุฒิ ด้วยเหตุนี้เองอาจเป็นสาเหตุที่ทำให้นโยบายทางการศึกษานั้นอาจใช้เวลานานขึ้นกว่าจะเห็นผล ดังนั้นแนวทางการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ นั้นคือ การปฏิรูปการศึกษา ที่เน้นสร้างคุณภาพการศึกษาที่สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงและผลิตพลเมืองที่เข้มแข็ง

การปฏิรูปการศึกษาได้ดำเนินการมาเป็นระยะเวลาหลายปี จากวิสัยทัศน์หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) มุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณภาพและสมรรถนะพื้นฐานในการคิด เรียนรู้ และทักษะในการจัดการและการดำรงชีวิต สามารถเผชิญกับปัญหาสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559) ให้เป็นแนวทางการปฏิรูปการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยกำหนดเป้าหมายการพัฒนา 4H ได้แก่ Head (พัฒนาความคิด) Heart (พัฒนาจิตใจ) Hand (พัฒนาทักษะการปฏิบัติ) และ Health (พัฒนาสุขภาพ) มุ่งหวังให้มีการเปลี่ยนแปลงการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตัวเองตามความถนัดและความสนใจอย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นครูต้องปรับวิธีการจัดการเรียนรู้ เปลี่ยนบทบาทจากผู้สอนมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกเป็นที่ปรึกษาชี้แนะ ช่วยเหลือ สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนเรียนรู้การประสบความสำเร็จ เรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้เป็นทีม ซึ่งจะส่งผลให้นักเรียนมีความสุข และสนุกกับการเรียนรู้ ผ่านกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้

ในฐานะผู้วิจัยได้เป็นส่วนหนึ่งในการนำนโยบายไปปฏิบัติของสถานศึกษาสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กองการศึกษา เทศบาลเมืองพะเยา ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา สภาพปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติพบว่า ด้านงบประมาณมีไม่เพียงพอ การดำเนินกิจกรรม ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น จึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ และปัญหาอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยาซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบในการดำเนินการตามนโยบายให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษานำไปเป็นแนวทางวางแผนปรับปรุงแก้ไขการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติในสถานศึกษา

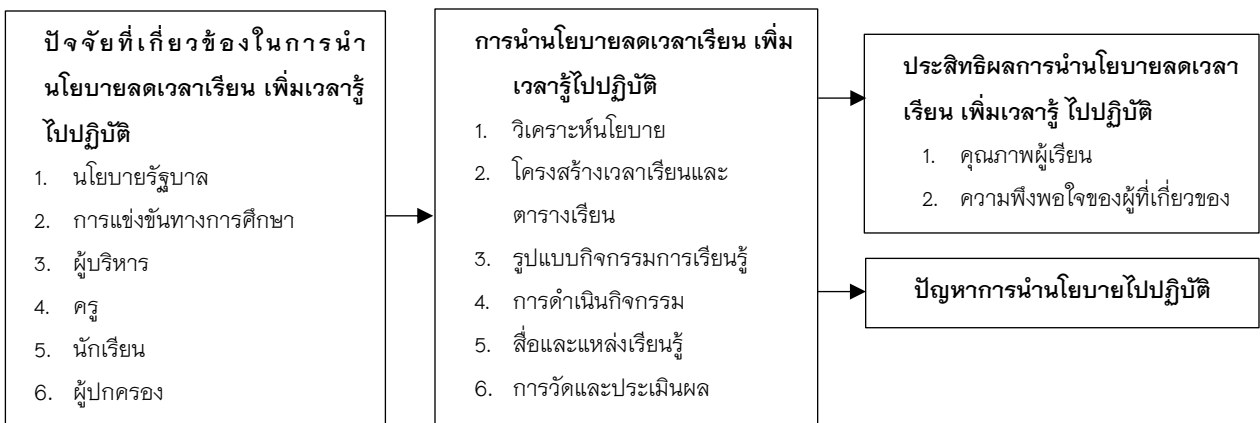


วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ กรณีศึกษาโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา” โดยผู้ศึกษาได้นำกรอบทฤษฎีทางด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ ของ แวนฮอร์นและมิเตอร์ (Van Horn และ Meter) (สัญญา เคนาภูมิและบุรฉัตร จันท์แดง, 2562) นำมาประยุกต์กับแนวทางการดำเนินนโยบายฯ ผู้ศึกษาจึงได้นำมาเป็นแนวทางและประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

เป็นการศึกษาด้วยการวิจัยแบบผสมวิธีเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผู้ศึกษาได้ออกแบบวิธีการดำเนินการมุ่งศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติกรณีศึกษาโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยาตลอดจนปัญหาและข้อจำกัดต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายฯ

โดยมีขอบเขตขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญในการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติโดยตรงในเขตพื้นที่อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประกอบด้วย 1. ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน 2. ครูผู้สอน จำนวน 167 คน 3. นักเรียน จำนวน 353 คน และ 4. ผู้ปกครอง จำนวน 140 คน กลุ่มตัวอย่างจะกระจายออกไปในเขตอำเภอเมืองพะเยา กลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ ได้แก่ ครูผู้สอน และนักเรียน จึงใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5 % โดยวิธีการคำนวณ และกลุ่มประชากรของผู้ปกครองนักเรียน ผู้ศึกษาไม่ทราบจำนวนประชากร เนื่องจากมีจำนวนมาก จึงการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ ผู้ให้ข้อมูลแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังตาราง 1

ตาราง 1 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามพื้นที่และเครื่องมือเก็บข้อมูล

ที่	ตำบล	โรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง								
			กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสอบถาม				กลุ่มตัวอย่างที่ใช้แบบสัมภาษณ์				
			ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน	ผู้ปกครอง	ผู้บริหาร	ครู	นักเรียน	ผู้ปกครอง	
1	แม่ต๋ำ	เทศบาล 2 (แม่ต๋ำตรุงเวทย์)	1	18	57			1	8	24	
2	แม่ปืม	บ้านห้วยบง	1	8	8			1	4	3	
3	บ้านใหม่	บ้านใหม่	1	2	6			1	2	3	
4	ท่าจำปี	บ้านต๋ำเหล่า	1	2	5			1	1	2	
5	ท่าวังทอง	บ้านศาลา	1	3	5			1	2	2	
6	จำป่าหวาย	บ้านจำป่าหวาย	1	7	11			1	3	5	
7	บ้านด้อม	บ้านร่องห้า	1	8	14			1	3	6	
8	สันป่าม่วง	สันป่าม่วง	1	3	3			1	2	2	
9	บ้านต๋ำ	บ้านต๋ำพระแล	1	6	10	98		1	3	4	42
10	บ้านต๋ำ	ฟากกว๊านวิทยาคม	1	20	49			1	9	21	
11	บ้านปาง	บ้านปาง	1	5	8			1	3	4	
12	แม่กา	อนุบาลเมืองพะเยาบ้านโทกหวาก	1	7	19			1	3	8	
13	แม่ณาเครือ	บ้านแม่ณาเครือใต้	1	4	8			1	2	3	
14	แม่ใส	ชุมชนบ้านแม่ใส	1	7	17			1	3	7	
15	เวียง	เทศบาล 6 (ครูบาอินไตรัฐประชาอุทิศ)	1	14	31			1	6	12	
รวม			15	117	247	98		15	50	106	42

โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นการออกแบบสอบถามที่คำถามจะครอบคลุมข้อมูลทั่วไป และคำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ปัจจัยที่มีผลต่อการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ และแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (semi-structured) วิธีการดำเนินการเก็บข้อมูลมีดังนี้

- **แบบสอบถาม** เป็นการปรับคำถามให้เกิดความเข้าใจและสอดคล้องกับคำถามในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งแบบสอบถามเป็นข้อมูลเบื้องต้นที่ตรงกับหัวข้อที่ศึกษาเกี่ยวข้องกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แบ่งออกเป็น 2 คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert's scale) โดยเกณฑ์ในการพิจารณาประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติโดยเกณฑ์เฉลี่ยความกว้างของอันตรภาคชั้นเท่ากับ 0.80 ประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ สรุปเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้นได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง ประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง ประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง ประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง ประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง ประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติ ไม่มีประสิทธิผล

ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จากการรวบรวมแบบสอบถาม คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



- **แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง** ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประสิทธิผลของผู้ดำเนินการนำนโยบาย ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ โดยข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จำเป็นอย่างมากที่จะต้องมีการตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมานั้นมีความถูกต้อง ทั้งนี้เพราะการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเน้นการใช้อัตวิสัย (subjectivity) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ศึกษาได้ทำการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า มีวิธีการตรวจสอบ 3 วิธี คือ 1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (data triangulation) 2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (investigator triangulation) 3. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลได้ลึกซึ้งและสร้างข้อสรุปที่หนักแน่น

ผลการศึกษา

1) ผลการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

1.1 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลการตอบแบบสอบถาม

1.1.1 การวิเคราะห์ศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหาร

ประเด็น	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1. ผู้บริหารได้รับการอบรม จนมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ไปสู่การปฏิบัติได้	3.20	0.68	ปานกลาง
2. มีการปรับโครงสร้างเวลาเรียนของสถานศึกษา และจัดทำตารางเรียนให้เหมาะสมกับการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แต่ละระดับชั้น	4.47	0.64	มากที่สุด
3. มีการวางแผนงานในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.13	0.83	มาก
4. มีการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างความเข้าใจในการนำนโยบายฯ สู่การปฏิบัติแก่ครูและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (เช่น งบประมาณ อุปกรณ์ สื่อ การจัดอบรม เป็นต้น)	2.47	0.52	น้อย
5. มีการประสานงาน หรือประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก หรือ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ	1.67	0.62	น้อยที่สุด
6. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครอง ชุมชน หน่วยงานอื่น ๆ ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.33	0.82	มากที่สุด
7. นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้	3.40	0.51	ปานกลาง
8. นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สามารถพัฒนาให้นักเรียนเต็มศักยภาพ ตามความสนใจ และความถนัดของนักเรียนรายบุคคล	4.53	0.52	มากที่สุด
9. นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สามารถพัฒนาคุณภาพและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนได้จริง (เช่น ทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ ทักษะการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะทางอาชีพ เป็นต้น)	3.87	0.74	มาก



10. นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ส่งผลต่อการแข่งขันทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (เช่น พัฒนาผลการเรียน ยกระดับคุณภาพการศึกษา ยกผลการสอบระดับชาติ เป็นต้น)	2.13	0.64	น้อย
11. กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกกับการเรียน ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน	4.53	0.52	มากที่สุด
12. มีระบบการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินความก้าวหน้าในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ อย่างสม่ำเสมอ	3.80	0.77	มาก
ภาพรวม	3.54	0.65	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้สามารถพัฒนานักเรียนเต็มศักยภาพตามความสนใจ ความถนัดของนักเรียนรายบุคคล และ กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ทำให้นักเรียนเรียนรู้อย่างสนุกกับการเรียน ช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดความอยากรู้อยากเรียน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 และค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการประสานงาน หรือ ประสานความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.67 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามบริบทและความเหมาะสมของสถานศึกษา โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขันทางการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งได้รับความร่วมมือจากผู้ปกครองเป็นอย่างดีในการดำเนินตามนโยบายฯ เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างเต็มความสามารถของสถานศึกษา หากแต่สถานศึกษาเร่งแก้ไขปัญหาในส่วนการติดต่อประสานงานจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเข้ามีส่วนร่วมในการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

1.1.2 การวิเคราะห์ศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของครูผู้สอน

ประเด็น	\bar{x}	SD	แปลความหมาย
1. ครู และบุคลากรของโรงเรียน มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปสู่การปฏิบัติได้	3.97	0.79	มาก
2. ความเหมาะสมนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้กับเนื้อหาหลักสูตรที่ท่านสอน	3.76	0.74	มาก
3. ครูผู้สอนมีการบูรณาการกับกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน	4.04	0.77	มาก
4. มีการวางแผน หรือ แนวทางการดำเนินตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.50	0.65	มากที่สุด
5. มีประสานงานกับผู้บริหารของสถานศึกษา หน่วยงานภายนอก หรือ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ	1.72	0.73	น้อยที่สุด
6. ใช้เครื่องมือ สื่อ ประกอบในกระบวนการเรียนการสอน หรือ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เข้ามาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน	2.39	0.49	น้อย
7. นักเรียนมีปฏิสัมพันธ์กับครูผู้สอน เพื่อน ชุมชน ที่เป็นประโยชน์ต่อปฏิบัติกิจกรรมระหว่างร่วมกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.52	0.50	มากที่สุด



8. ครูผู้สอนพัฒนานักเรียนในการปฏิบัติกิจกรรม ตามความสนใจ และความถนัดของนักเรียน	4.38	0.49	มากที่สุด
9. ปรับเปลี่ยนรูปแบบกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ให้สอดคล้องกับนักเรียน เพื่อช่วยกระตุ้นให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ด้วยตนเอง	4.41	0.49	มากที่สุด
10. จำนวนนักเรียนมีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายฯ	4.56	0.50	มากที่สุด
11. จำนวนครูผู้สอน มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายฯ	4.09	0.62	มาก
12. ขนาดของโรงเรียน มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบายฯ	3.44	0.50	มาก
13. นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สามารถพัฒนาคุณภาพและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนได้จริง	2.62	0.75	ปานกลาง
14. สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้โดยตรงจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง	4.89	0.32	มากที่สุด
15. ส่งเสริมให้นักเรียนเกิดความสนใจในการเรียนรู้และมีกำลังใจในการเรียนรู้	3.94	0.95	มาก
16. นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้เป็นการเพิ่มภาระงาน	4.52	0.73	มากที่สุด
ภาพรวม	3.86	0.63	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ ครูผู้สอนสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับนักเรียนได้โดยตรงจากการได้ลงมือปฏิบัติจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.89 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.32 และค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ครูผู้สอนมีการประสานงานกับผู้บริหารของสถานศึกษา หน่วยงานภายนอก หรือ มีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก เข้ามาช่วยในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.72 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงตามแนวทางการปฏิบัติของครูผู้สอนที่มีการปรับเปลี่ยนวิธีการเพื่อความเหมาะสมของผู้เรียน พัฒนาคุณภาพและทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนให้สามารถเกิดขึ้นได้จริง หากแต่ครูผู้สอนต้องมีการติดต่อประสานงานจากหน่วยงานภายนอก วิทยากรภายนอก เพื่อเข้ามีส่วนร่วมในดำเนินการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะทัศนคติที่ดี เป็นต้น



1.1.3 การวิเคราะห์ศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของนักเรียน

ประเด็น	\bar{x}	S.D.	แปลความหมาย
1. นักเรียนชอบเรียนรู้กิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.16	0.81	มาก
2. นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการคิดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	2.63	0.64	ปานกลาง
3. นักเรียนมีอิสระในการเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ความต้องการ และ ความถนัด	4.64	0.48	มากที่สุด
4. นักเรียนมีความสนใจ กระตือรือร้นอยากเข้าร่วมกิจกรรมด้วยตนเอง มากกว่า การเรียนรู้จากการทำแบบฝึกหัดและการท่องจำ	3.92	0.80	มาก
5. นักเรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความถนัด ความสนใจ ทั้งด้านวิชาการ การ ปฏิบัติจากการลงมือปฏิบัติจริงจากสิ่งแวดล้อมรอบตัว	4.20	0.49	มาก
6. นักเรียนได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม เรียนรู้การอยู่ร่วมกัน การมีน้ำใจ และ การช่วยเหลือกัน	4.83	0.38	มากที่สุด
7. นักเรียนชอบ สนุก ประทับใจจากการเข้าร่วมกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	4.34	0.64	มาก
8. นักเรียนมีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มเพื่อน	3.85	0.81	มาก
9. นักเรียนสามารถฝึกการคิด การแก้ปัญหา และการค้นพบความรู้ใหม่ ๆ	3.47	0.50	มาก
10. รู้ข้อดี จุดที่ควรพัฒนาของตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้ไปใช้ใน ชีวิตประจำวัน	3.29	0.46	ปานกลาง
11. นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้ในการเรียนในห้องเรียนได้จริง	3.03	0.84	ปานกลาง
12. นักเรียนสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดความรู้ในโอกาสการเรียน	2.98	0.80	ปานกลาง
13. ระหว่างที่นักเรียนทำกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ พบเจอปัญหาจนรู้สึกไม่ อยากเข้าร่วมกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้นี้อีก	1.54	0.74	น้อยที่สุด
ภาพรวม	3.61	0.64	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของนักเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ นักเรียนได้ฝึกทักษะการทำงานเป็นทีม เรียนรู้การอยู่ร่วมกัน การมีน้ำใจ และการช่วยเหลือกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.38 และค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ค่าความคิดเห็นระหว่างที่นักเรียนทำกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้พบเจอปัญหา จนรู้สึกไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรม ‘ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้’ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.54 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แนวทางการปฏิบัติของผู้เรียนส่วนใหญ่ชอบเรียนรู้กิจกรรม ‘ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้’ ซึ่งผู้เรียนสามารถเข้าร่วมกิจกรรมตามความสนใจ ความต้องการ และความถนัดของตนเอง ช่วยกระตุ้นความสนใจมากกว่าการเรียนรู้เพียงแค่ห้องเรียนจากการทำแบบฝึกหัดและการท่องจำ ช่วยฝึกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ต่อยอดในอนาคตได้เช่นเดียวกัน



1.1.4 การวิเคราะห์ศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของผู้ปกครอง

ประเด็น	\bar{x}	SD	แปลความหมาย
1. โรงเรียนแจ้งให้ท่านทราบเกี่ยวกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	2.18	0.76	น้อย
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของโรงเรียน หรือ เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	1.53	0.50	น้อยที่สุด
3. ท่านได้มีโอกาสให้ความร่วมมือและสนับสนุนการจัดกิจกรรมของโรงเรียน	3.11	0.32	ปานกลาง
4. ท่านได้มีโอกาสส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้ตามความต้องการของนักเรียน	3.51	0.80	มาก
5. ท่านได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาความรู้ความสามารถของนักเรียน เช่น ส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความชอบของนักเรียน	4.46	0.50	มากที่สุด
6. ท่านได้มีส่วนร่วมในการชื่นชมผลงานและความสำเร็จของนักเรียน	2.97	0.70	ปานกลาง
7. ท่านได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง	4.48	0.50	มากที่สุด
8. ท่านได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่นักเรียน (รักชาติ ศาสน์ กษัตริย์ / ซื่อสัตย์สุจริต / มีวินัย / ใฝ่เรียนรู้ / อยู่อย่างพอเพียง / มุ่งมั่นในการทำงาน / รักความเป็นไทย / มีจิตสาธารณะ)	3.96	0.82	มาก
9. ท่านให้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมนักเรียนหลังจากร่วมกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ กลับทางสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาให้นักเรียน	2.05	0.74	น้อย
10. ท่านมีความพึงพอใจในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้	3.73	0.67	มาก
ภาพรวม	3.20	0.63	ปานกลาง

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติของผู้ปกครอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้ปกครองท่านได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติระดับน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของโรงเรียน หรือ เสนอแนวทางการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.53 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า นโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” แนวทางการปฏิบัติของผู้ปกครองยินยอมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่สถานศึกษาได้ดำเนินการ โดยมีส่วนเน้นการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามความชอบของนักเรียน มีส่วนร่วมในการสนับสนุนให้นักเรียนนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในชีวิตจริง

1.1.5 การวิเคราะห์ศึกษาระดับประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในแนวทางการปฏิบัติโดยรวมของสถานศึกษา (ผู้บริหาร ครู นักเรียน ผู้ปกครอง)

ลำดับที่	กลุ่มตัวอย่าง	\bar{x}	SD	แปลความหมาย
1	ครูผู้สอน	3.86	0.63	มาก
2	นักเรียน	3.61	0.64	มาก
3	ผู้บริหาร	3.54	0.65	มาก
4	ผู้ปกครอง	3.20	0.63	ปานกลาง
ภาพรวม		3.55	0.64	มาก

ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิผลการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 สามารถสรุปได้ว่า นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ในแนวทางการปฏิบัติของสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายฯ มีการวางแผนและกำหนดแนวทางการดำเนินตามนโยบายฯ โดยมอบนโยบายฯ ให้ครูผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษาและเป้าหมายของนโยบายฯ เน้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดและความสนใจอย่างเต็มศักยภาพมีความสุขในการเรียนรู้ เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด รวมถึงมีกิจกรรมการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เลือกอย่างหลากหลายและเน้นให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนรู้ นำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน โดยครูผู้สอน ให้เหมาะสมกับนักเรียนมากที่สุด การลดการบรรยาย ลดใบความรู้ภาระงานของผู้เรียนให้น้อยลง ถึงแม้จะพบเจอปัญหาในระหว่างการทำกิจกรรมตามนโยบายฯ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีความสามารถ ไหวพริบ และการตัดสินใจที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งสามารถเกิดขึ้นตลอดเวลาในดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ส่วนผลการศึกษาประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติกลุ่มผู้ปกครอง จากผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นไปในทิศทางเดียวกับเชิงปริมาณ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ปกครองไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินนโยบายฯ หรือเสนอแนะแนวทางการดำเนินนโยบายฯ ผู้ปกครองบางส่วนยึดติดกับการประเมินเด็กจากผลการเรียน ผู้ปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าย่อมได้เปรียบและได้เรียนรู้ในหลักวิชาการ และการเรียนรู้เรื่องรอบตัวมากกว่าจึงทำให้การอบรมเลี้ยงดูหรือการแนะนำให้คำปรึกษาบุตรมีมากกว่าผู้ปกครองที่มีวุฒิทางการศึกษาน้อยกว่า และเป็นผู้ปกครองที่ให้ความเอาใจใส่ดูแลสนับสนุนการศึกษาและมีความคาดหวังต่อผลการศึกษาของบุตรหลานสูงกว่า นอกจากนี้ยังมีวิสัยทัศน์ต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพทางการศึกษามากกว่า อีกทั้งแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้ปกครองในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ส่งผลต่อการให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน

1.2 ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลการสัมภาษณ์

1.2.1 กลุ่มผู้บริหาร

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ว่า ผู้บริหารดำเนินรับนโยบายผ่านหนังสือสั่งการของทางต้นสังกัดของสถานศึกษา ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพของสถานศึกษาก่อนการนำนโยบาย



ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของนโยบายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน ซึ่งถูกกำหนดแนวทางการปฏิบัติตามกรอบนโยบาย ฯ ตลอดจนจนถึงการกำหนดมาตรฐานในการตัดสินผลลัพธ์ โดยมีการจัดทำ SWOT Analysis โรงเรียนได้มีการประเมินสภาพแวดล้อมด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก เป็นการประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคในด้านต่าง ๆ ที่ผลต่อการดำเนินงานนโยบาย ฯ เช่น ด้านโครงสร้างและนโยบาย ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านสังคมและวัฒนธรรม ด้านผลผลิต และด้านการบริการ แนวทางการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนรวมทั้งสามารถนำมาประยุกต์หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบให้สอดคล้องกับตามสภาพแวดล้อมและบริบทของทางโรงเรียน

จากนโยบาย ฯ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ให้ลดชั่วโมงเรียนของเด็กกลางโดยเรียนภาควิชาการในสาระหลักถึงเพียงเวลา 14.30 น. เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ใน ทุกด้าน ในรูปแบบของกิจกรรมเสริมหลักสูตร และการเรียนรู้แบบบูรณาการ ทางสถานศึกษาดำเนินการปรับโครงสร้างชั่วโมงเรียนและวิชาเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับตัวนโยบาย กำหนดครูผู้ควบคุมเพื่อจัดทำแนวทางในปฏิบัติและจัดทำรายละเอียดของกิจกรรมต่าง ๆ ส่งฝ่ายวิชาการ เมื่อเปิดภาคเรียนให้ผู้เรียนเป็นคนเลือกกิจกรรมที่ตนเองสนใจ แนวทางการดำเนินงานในช่วงแรกสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และได้รับการสนับสนุนจากทางต้นสังกัดในการจัดงบประมาณตามนโยบาย ฯ ให้มาส่วนหนึ่งแต่ก็ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร เนื่องจากวัสดุบางอย่างเป็นวัสดุที่ใช้แล้วทิ้งไปต้องมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอน และนักเรียนให้มากที่สุด ซึ่งเงินส่วนต่างที่เกินมานั้น สถานศึกษาก็ได้จัดตั้งโครงการเข้าไปในแผนงานประจำปีเพื่อให้สามารถนำเงินรายได้ของสถานศึกษา (เงินสะสม) ไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพิ่มเติม อีกทั้งมีการประสานงานไปทางต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่นเพื่อขอวิทยากรมาให้ความรู้แก่คณะครูและขอหนังสือคู่มือการปฏิบัติงานตามนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ เพื่อให้ครูผู้สอนสามารถศึกษาวิธีการและนำมาเป็นแนวทางในการ บูรณาการและปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทของทางสถานศึกษาต่อไป

นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้สามารถจะช่วยพัฒนาด้านทักษะกระบวนการคิดวิเคราะห์ การกล้าที่จะตัดสินใจ เพราะ ส่วนใหญ่ในการทำกิจกรรมเด็กต้องเป็นคนวางแผนก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ ซึ่งครูผู้สอนก็เพียงแค่อธิบายแนวทางเพื่อเป็นทางเลือก แต่ตัวเด็กเป็นคนเลือกทางที่คิดว่าเหมาะสมกับตัวเขามากและเป็นสิ่งที่ตัวเด็กมั่นใจว่าทำได้ที่สุด สามารถสอนให้นักเรียนรู้จักการพัฒนาความคิด ความอ่าน หรือแม้กระทั่งการตัดสินใจต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ซึ่งนักเรียนแต่ละคนเติบโตมาในครอบครัวที่แตกต่างกัน ฉะนั้นการที่เด็กได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติด้วยตนเองนั้น นักเรียนจะสามารถพัฒนาความคิดความอ่านของตัวเองด้วยเหตุและผลในแบบความคิดของนักเรียน

การแข่งขันทางการศึกษามีผลเสียต่อนโยบาย ฯ เนื่องจากโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีศักยภาพในการแข่งขันสูงกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ซึ่งโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่จะมีผลการสอบแข่งขันที่ดีกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ดังนั้นการแข่งขันทางด้านวิชาการที่มีเพิ่มมากขึ้น อาจส่งผลให้บางโรงเรียนไม่ได้จัดทำกิจกรรมตามนโยบาย ฯ ที่กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อไม่ให้เป็นการเสียเวลาในการเรียนการสอนและเสียโอกาสในการติวเพื่อให้นักเรียนสามารถสอบแข่งขันสร้างชื่อเสียงให้กับทางโรงเรียน บางทางโรงเรียนก็มีการปลอมผลการดำเนินงานขึ้นมาเพื่อให้เพียงผ่านโดย ไม่มีการติดตามอย่างเคร่งครัด ส่งผลให้นโยบาย ฯ ไม่ประสบความสำเร็จ

1.2.2 กลุ่มครูผู้สอน

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ว่า หลังจากรับนโยบายจากผู้บริหาร ครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ร่วมกันออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ โดยเลือกที่จะให้กิจกรรมนั้นสอดคล้องกับหลักของนโยบาย 4H คือ HEAD



HAND HEART และ HEALTH ที่เกี่ยวข้องกับสาระการเรียนรู้ กำหนดรูปแบบการสอนเป็นแผนกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ คล้ายกับแผนการสอนในแต่ละชั่วโมงของคุณครู หรือดำเนินการเป็นแบบแผนกิจกรรมให้นักเรียนลงวางแผนและดำเนินการกิจกรรมด้วยตนเอง ซึ่งทางครูผู้สอนและสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการฝ่ายเดียวบางครั้งมีการแลกเปลี่ยนกิจกรรมระหว่างเพื่อนครูแต่ละกลุ่มสาระ แต่ไม่ได้มีการประสานงานจากหน่วยงานภายนอก หรือมีการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยในกระบวนการนโยบาย ๆ ไปปฏิบัติ หลังจากการดำเนินการได้ผลตอบรับจากผู้เรียนมาก ผู้เรียนสนใจและชอบทำกิจกรรมนอกห้องเรียนมากกว่าการนั่งเรียน สิ่งที่สำคัญคือผู้เรียนมีความสุข สนุกสนานเวลาได้ทำกิจกรรม

นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้เห็นได้เด่นชัดว่าจำนวนนักเรียน จำนวนครูผู้สอน มีผลต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ๆ อย่างแน่นอน เนื่องจากอุปสรรคบางอย่างก็ไม่สามารถแบ่งให้เด็กได้ฝึกอย่างทั่วถึง บางกิจกรรมผู้เรียนมีจำนวนมาก เวลาการเล่นจะเพิ่มมากขึ้น บางครั้งกิจกรรมบางอย่างก็ไม่สามารถทำได้ตามที่วางแผน ฉะนั้นต้องมีการจัดสรรจำนวนผู้เรียนให้เพียงพอต่อครูที่จะสามารถดูแลนักเรียนได้อย่างทั่วถึงจริง ๆ

นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ทำให้ผู้เรียนได้ผ่อนคลาย ผู้เรียนและครูมีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน เป็นการสร้างความรักใคร่ปรองดองระหว่างผู้เรียนกับครูผู้สอนมากขึ้นในความเป็นครูก็หวังอยากได้ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างอยู่ที่การเปิดใจยอมรับของตัวผู้เรียน ผู้เรียนที่เปิดใจยอมรับ จะสามารถเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ รอบตัวได้เร็วกว่าผู้เรียนที่ไม่เปิดใจยอมรับ แต่เป็นการเพิ่มภาระให้ครูผู้สอน ซึ่งต้องมีการเตรียมแผนการสอนทั้งในวิชาของตนเองและกิจกรรมลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ด้วยเช่นกัน ปัญหาในการดำเนินนโยบายส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงบประมาณที่จำกัด ซึ่งงบประมาณที่จัดสรรจากรัฐไม่มีส่งผลโรงเรียนดำเนินการจัดสรรงบประมาณเองหรือจัดทำโครงการขอไปยังต้นสังกัด ถือเป็นภาระเพิ่มภาระให้กับโรงเรียนเช่นกัน จากที่โรงเรียนต้องเริ่มดำเนินการได้เลยต้องมาดำเนินการในการจัดหางบประมาณมาเพื่อการดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับ

1.2.3 กลุ่มนักเรียน

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ว่า นักเรียนส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ระดับชั้นประถมศึกษาและมัธยมศึกษา นักเรียนส่วนใหญ่เข้าร่วมกิจกรรมไม่ได้เป็นผู้คิดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ หากในแต่ละชั่วโมงครูผู้สอนจะนำกิจกรรมมาให้ทำ บางกิจกรรมที่อยากจะทำเพิ่มเติมหากครูผู้สอนสามารถแทรกหรือจัดกิจกรรมได้ ครูผู้สอนก็ทำให้ได้เสมอ ได้เรียนรู้อะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนก็ได้ปฏิบัติ สนุก เพลิดเพลิน ไม่เครียดจากการทำกิจกรรม มีความสามัคคีกับเพื่อนในกลุ่มมากขึ้น และยังสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือสามารถนำไปเป็นอาชีพได้ ครูผู้สอนรับฟังความคิดเห็นของนักเรียน คอยให้คำแนะนำเสมอ แต่ปัญหาที่พบบ่อย คือ 1.อุปสรรคไม่เพียงพอส่งผลให้ไม่ได้ปฏิบัติกันครบทุกคน 2.เพื่อนในกลุ่มบางคนเขาแต่เล่นไม่ยอมช่วยกันทำงาน 3.บางกิจกรรมต้องเพิ่มเวลาให้มากขึ้น 4. จำนวนครูผู้คอยแนะนำมีไม่เพียงพอต่อความต้องการเด็ก เวลาต้องการจะถามต้องรอตามคิว

1.2.4 กลุ่มผู้ปกครอง

จากการสัมภาษณ์สามารถสรุปเป็นประเด็นได้ว่า ผู้ปกครองส่วนใหญ่ไม่ได้ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินนโยบายหรือเสนอแนะแนวทางการดำเนินนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ แต่พร้อมที่จะสนับสนุนให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ของทางสถานศึกษาอย่างเต็มที่เพื่อให้ นักเรียนได้เกิดการเรียนรู้เต็มศักยภาพของนักเรียนเอง ถือเป็นกิจกรรมที่ตีพื่อใจในการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา



เนื่องจากนักเรียนมีพัฒนาการในการใช้ทักษะชีวิตที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาปฏิบัติอย่างต่อเนื่องที่บ้าน มีการคิดลำดับขั้นตอนการทำงานที่ดีขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปสร้างรายได้ช่วยผู้ปกครองในช่วงปิดภาคเรียนได้จริง ปัญหาที่พบส่วนใหญ่เกิดจากการที่นักเรียนบางคนนำวัสดุ อุปกรณ์ไปไม่ครบต้องมีการยืมกันจึงส่งผลให้การทำกิจกรรมติดขัดเป็น อย่างช่วงแต่ไม่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน นักเรียนมีความสุขและนำประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้กลับมาเล่าให้ผู้ปกครอง ฟังอยู่ตลอด

2) ผลการศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

2.1 งบประมาณตามนโยบาย ฯ ให้มาส่วนหนึ่งแต่ก็ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร เนื่องจากวัสดุบางอย่างเป็นวัสดุที่ใช้แล้วทิ้งไปต้องมีการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ใหม่เพื่ออำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนและนักเรียนให้มากที่สุด ซึ่งเงินส่วนต่างที่เกินมานั้น สถานศึกษาก็ได้จัดตั้งโครงการเข้าไปในแผนงานประจำปีเพื่อให้สามารถนำเงินรายได้ของสถานศึกษา (เงินสะสม) ไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพิ่มเติม

2.2 การประสานงานหน่วยงานภายนอก มีการประสานงานน้อย ไม่ได้มีหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ซึ่งการดำเนินงานขั้นตอนต่าง ๆ ทางสถานศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเองทั้งหมด

2.3 จำนวนครูผู้ดูแลนักเรียนมีจำนวนน้อยกว่านักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ส่งผลให้นักเรียนเกิดการดำเนินงานที่ล่าช้า กิจกรรมเสร็จไม่ตามกำหนดเวลาที่ได้กำหนด ซึ่งสามารถส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ และทักษะต่าง ๆ ของผู้เรียนได้ทางอ้อม

2.4 ด้านเวลาการจัดกิจกรรม แต่ละกิจกรรมที่ครูผู้สอนจัดอาจใช้เวลาไม่ได้กัน บางกิจกรรมใช้เวลามาก ส่งผลให้ผู้เรียนทำกิจกรรมเสร็จไม่ทันของเวลาเลิกเรียน

2.5 ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ บางกิจกรรมจำเป็นต้องใช้วัสดุ อุปกรณ์ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กบางสถานศึกษามีวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้เรียนที่สนใจทำกิจกรรมนั้น ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถลงมือปฏิบัติกันได้อย่างทั่วถึง

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปและอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ในโรงเรียนเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยภาพรวมมีระดับ ประสิทธิภาพการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64 ทุกโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองพะเยาได้จัดให้มีการดำเนินการตามนโยบายฯ มีการปฏิบัติจริง แต่ละโรงเรียนจะมีกิจกรรมที่ แตกต่างกันไปตามบริบทในเขตพื้นที่ที่ตั้งของโรงเรียน ซึ่งประสบผลสำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์ของตัวนโยบาย มีการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างจริงจังเสมอ เนื่องจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศดำเนินการไปอย่างต่อเนื่องประกอบกับความสลับซับซ้อนในการกิจของรัฐเพิ่มทวีคูณขึ้น การนำนโยบายฯ ไปสู่ การปฏิบัติจึงต้องพัฒนาให้เหมาะสมกับการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะที่มุ่งการตอบสนองความต้องการจำเป็นของ



ผู้เรียนอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารมีการบริหารจัดการ พัฒนารูปแบบกิจกรรม กระบวนการเรียนการสอนและการประเมินการเรียนรู้ผู้เรียนตามแบบแผนที่โรงเรียนและครูผู้สอนได้กำหนดไว้ก่อน ส่งผลให้ผู้เรียนได้รับความรู้ มีความสุขกับการเรียนมากขึ้น เกิดการเรียนรู้ตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มศักยภาพ อันนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายฯ จากผลการวิจัยประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณโดยภาพรวมทุกฝ่ายอยู่ระดับมาก เว้นแต่กลุ่มผู้ปกครองผลการวิจัยอยู่ในระดับปานกลาง นั้นเพราะ ผู้ปกครองไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินนโยบายฯ หรือเสนอแนะแนวทางการดำเนินนโยบายฯ ทั้งนี้ด้านคุณภาพผู้เรียนมีการสนองตามนโยบายของรัฐบาล ในการลดเวลาเรียนของชั่วโมงเรียนวิชาหลักและเพิ่มกิจกรรมที่ตอบสนองความต้องการ และความถนัดของผู้เรียนที่ฝึกให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักเพิ่มพูนทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะชีวิต ทักษะการแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกับผู้อื่น สร้างเสริมคุณลักษณะและค่านิยมอันดี ผู้เรียนมีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ พัฒนาตนเองตามความสนใจและความถนัดอย่างเต็มตามศักยภาพ และมีความสุขกับการเรียนรู้ ผู้เรียนได้ฝึกทักษะการดำรงชีวิตที่แปลกใหม่ เรียนรู้สิ่งที่ไม่เคยปฏิบัติ และด้านความพึงพอใจของผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดกิจกรรมนั้นทุกฝ่ายให้ความร่วมมือและพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของสถานศึกษา แม้บางเวลาต้องพบเจอกับอุปสรรค จะเป็นเพียงผู้คอยให้คำปรึกษา ชี้แนะ คอยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ด้วยตนเองเป็นไปตามกรอบแนวคิดที่ผู้ศึกษาได้ตั้งไว้

สอดคล้องกับ คมสรวร บุญประโคน และ วรวัฒน์ พรหมเด่น (2561) ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานการบริหารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ได้แก่ ด้านการส่งเสริม ด้านการดำเนินกิจกรรม และด้านการควบคุมคุณภาพ พบว่าผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบมีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอยู่ตลอดเวลา มีการนำนโยบายลงไปสู่การปฏิบัติจริงจริง โดยผู้บริหารเป็นผู้รับนโยบายลงมาปฏิบัติ มีความคาดหวังไว้ไม่สูงมาก ส่วนครูเป็นผู้รับนโยบายจากผู้บริหารและเป็นฝ่ายปฏิบัติภายใต้การดูแลของผู้บริหาร ส่งผลให้การประเมินโรงเรียนอยู่ในระดับมาก แต่หากครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดต่างกันมีการบริหารกิจกรรมโดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะ ขาดงบประมาณในการส่งเสริมการดำเนินงาน ครูขาดความตระหนักในการส่งเสริมกิจกรรม สถานการณ์ในการจัดกิจกรรมไม่เหมาะสม อุปกรณ์ไม่เพียงพอกับกิจกรรม จัดกิจกรรม 4H ให้หลากหลายและตามความสนใจของผู้เรียน

2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลของการนำนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ไปปฏิบัติ

นโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ของโรงเรียนในเขตอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เรื่องที่ต้องได้รับการปรับปรุงมากที่สุด คือ 1. ด้านงบประมาณในการดำเนินกิจกรรมตามนโยบายลดเวลาเรียนเพิ่มเวลารู้ ให้มาส่วนหนึ่งแต่ก็ยังไม่เพียงพอเท่าที่ควร สถานศึกษาตั้งจัดโครงการเข้าไปในแผนงานประจำปีเพื่อให้สามารถนำเงินรายได้ของสถานศึกษา (เงินสะสม) ไปจัดสรรเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาเพิ่มเติม 2. ด้านการประสานงานหน่วยงานภายนอก มีการประสานงานน้อย ไม่ได้มีหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินนโยบายลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ 3. ด้านจำนวนครูผู้ดูแลนักเรียนมีจำนวนน้อยกว่านักเรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการดำเนินงานที่ล่าช้า กิจกรรมเสร็จไม่ตามกำหนดเวลาที่ได้กำหนด เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

ปัญหาด้านกลุ่มผู้บริหาร มีส่วนกระทบต่อประสิทธิผลการนำนโยบายฯ ไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นส่วนต้นของการดำเนินการ ถึงแม้จะมีการบริหารจัดการ วางแผนอย่างรอบคอบอย่างเป็นระบบ หากแต่ขาด งบประมาณที่เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงานตามนโยบายฯ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนในสถานศึกษานั้น ๆ



ซึ่งสถานศึกษาจะได้รับเงินงบประมาณพัฒนาผู้เรียนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผนและหลักสูตรสถานศึกษา ซึ่งจำนวนเงินที่สถานศึกษาจะได้รับขึ้นอยู่กับจำนวนนักเรียนที่เข้าเรียนประจำปีการศึกษา ส่งผลต่อการวางแผนในการจัดสรรงบประมาณของกิจกรรม อีกทั้งยังส่งผลต่อการสนับสนุนด้านสื่อ อุปกรณ์ต่าง ๆ

ปัญหาด้านกลุ่มครูผู้สอน ซึ่งถือเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติตามนโยบาย หากครูผู้สอนวางแผนการดำเนินงานอย่างไม่รอบคอบ ส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบาย ฯ ไปปฏิบัติอย่างแน่นอน ซึ่งเป็นผลกระทบสืบเนื่องมาจากด้านด้านงบประมาณที่ส่งผลต่อครูผู้สอนเตรียมความพร้อมทางด้านสื่อ อุปกรณ์ และแหล่งเรียนรู้ที่ไม่เพียงพอต่อจำนวนของผู้เรียนที่สนใจทำกิจกรรมนั้น ๆ ส่งผลให้ผู้เรียนไม่สามารถลงมือปฏิบัติกันได้อย่างทั่วถึง อีกทั้งจำนวนครูผู้สอนมีจำนวนน้อยกว่าผู้เรียน เพื่อให้คำปรึกษา คำแนะนำในการทำกิจกรรมที่ไม่ทั่วถึง ผู้เรียนอาจต้องใช้เวลาในการทำกิจกรรมนานมากขึ้น

ปัญหาด้านกลุ่มนักเรียน ถือเป็นตัวชี้วัดประสิทธิผลของการนำนโยบาย ฯ ไปปฏิบัติ ทั้งนี้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับนักเรียนอาจสืบเนื่องมาจากการจัดการบริหารของครูผู้สอน หรือ อุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอส่งผลให้ผู้เรียนบางคนจึงคิดว่าตนเองไม่ต้องช่วยเพื่อนทำกิจกรรมเพราะไม่มีอุปกรณ์ที่จะไปช่วย ส่งผลให้เพื่อนในกลุ่มเข้าใจผิดคิดว่าเพื่อนไม่ยอมช่วยทำกิจกรรม

ปัญหาด้านกลุ่มผู้ปกครอง อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบาย ฯ ไปปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้ปกครองไม่ทราบรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายฯ จึงไม่สามารถแสดงความคิดเห็น หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินนโยบายฯ ผู้ปกครองบางส่วนยึดติดกับการประเมินเด็กจากผลการเรียน ต้องการให้ผู้เรียนได้เรียนหนังสือมากกว่าการเสริมสร้างทักษะนอกห้องเรียน นอกจากนี้ยังมีวิสัยทัศน์ต่อการจัดการศึกษาและคุณภาพทางการศึกษามากกว่า อีกทั้งแนวทางการดำเนินชีวิตของผู้ปกครองในแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน ส่งผลต่อการให้ความสำคัญการศึกษาที่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับบริวารรณ พาชัย (2560) ศึกษาปัญหาโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนสุวรรณพิทยาคม พบว่าปัญหาโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีปัญหาหนักที่สุด คือ ด้านการบริหารเวลาในการจัดกิจกรรม ซึ่งเป็นผลมาจากบริบทของโรงเรียนในการจัดบริหารเวลาเรียนให้เพียงพอต่อความต้องการ

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความอนุเคราะห์อย่างดี จากผู้ให้การสนับสนุนหลายท่าน ผู้ศึกษาขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษา และ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยันต์ รัชกุล คณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ รวมถึงคณะกรรมการการวิจัยมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้โอกาสและให้การสนับสนุนทางด้านวิชาการในด้านข้อมูลและข้อคิดอันมีคุณค่าที่ และคอยให้คำแนะนำ ปรึกษา และชี้แนะการวิจัยให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลในพื้นที่อำเภอเมืองพะเยา ที่ให้คำแนะนำและความรู้จนสามารถประกอบขึ้นมาเป็นงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การบริหารจัดการเวลาเรียนของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้**. ราชกิจจานุเบกษา (ลงวันที่ 31 ตุลาคม 2559).
- คมสรร์ บุญประโคน และวรวัดณ์ พรหมเด่น. (2558). **การดำเนินงานการบริหารจัดการกิจกรรม “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ (PROCEEDINGS) การประเมินวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 2 พ.ศ.2561.
- ดาว์พงษ์ รัตนสุวรรณ. (2558). **“ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” นโยบายการศึกษา กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ**.
- พนิดา หาญตระกูล และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2562). **การประเมินโครงการมีความสุขสนุกกับ 4H (Head Heart Hand Health) โดยใช้ตัวแบบซีป (CIPP Model) ของโรงเรียนเทศบาลวัดช่องลม (เปี่ยมวิทยาคม) สังกัดเทศบาลนครสมุทรสาคร**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรปีที่ 17 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม 2562–ธันวาคม 2562).
- สนธิ แกลงมงคล. (2559). **การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นของบทบาทผู้บริหารโรงเรียนนำร่องตามนโยบาย “ลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้” สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร**. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติมหาวิทยาลัยศรีปทุม ครั้งที่ 11 ประจำปี 2559 วันที่ 21 ธันวาคม 2559.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2558). **คู่มือบริหารจัดการเวลาเรียนลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. เข้าถึงได้จาก. <http://www.mvsk.ac.th/school/doc/learning/manual.pdf>.
- สัจญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง. (2562). **ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น : ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2562) : มกราคม-เมษายน.
- รวีวรรณ พาชัย. (2560). **ศึกษาปัญหาโครงการลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษา โรงเรียนสุวรรณพิทยาคม**.



การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย

The Management of the Epidemic Situation of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) Situation : The Case Study of Chiang Rai Province

วินัย เดตรัมโพธิ์ทอง^{1*} และ วีระ เลิศสมพร¹

Winai Detromphothong^{1*} and Veera Lertsomporn¹

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย 2) เสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้ว่าราชการ สาธารณสุข นายอำเภอ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว จำนวน 13 คน ด้วยแบบสัมภาษณ์รายบุคคลแบบกึ่งมีโครงสร้าง และตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นเน้นการใช้อัตวิสัย (Subjectivity) และสิ่งที่ค้นพบแบบสามเหลี่ยม (Triangulation) ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงรายศึกษาทั้งหมด 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง จังหวัดเชียงรายได้ดำเนินการตามมาตรการของรัฐบาล และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด 2) ด้านบุคลากร มีความเพียงพอต่อการตั้งรับกับสถานการณ์ดังกล่าวได้เป็นอย่างดี 3) ด้านงบประมาณ ได้มีการใช้งบประมาณจากรัฐบาลตามกรอบการจัดสรรที่รัฐบาลกำหนด 4) ด้านสถานที่ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ (1) ผู้ที่ตรวจพบเชื้อ ให้รักษาที่โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ (2) ในกรณีที่เดินทางมาจากสถานที่เสี่ยงต้องแจ้งผู้นำชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุข และกักตัวที่บ้าน 14 วัน กรณีที่เป็นนักท่องเที่ยว มีไข้ หรือมีอาการที่สงสัยว่าตนจะติดเชื้อสามารถเข้าพักในสถานที่ที่กำหนด 2 แห่ง ได้จนกว่าจะหายดีและมั่นใจว่าไม่ใช่ผู้ป่วยติดเชื้อดังกล่าว คือ Pa Sak Tong Villa และ และ Pimann Inn Hotel 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ ที่จำเป็นและต้องใช้กันทุกคน คือ หน้ากากอนามัย และเจลล้างมือแอลกอฮอล์ ซึ่งมีความเพียงพอต่อการใช้งาน

2. ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีจำนวน 7 แนวทาง ได้แก่ (1) จัดเจ้าหน้าที่สุมค้นหาผู้ป่วยในพื้นที่ที่มีกิจกรรมการรวมตัวของคนหมู่มาก (2) จัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจสถานที่เสี่ยง

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

*Corresponding author : 61510856@up.ac.th



มีคนแออัดทุกวัน (3) ล้างทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ สัปดาห์ละ 1 ครั้ง (4) จัดเจ้าหน้าที่ตั้งจุดตรวจคัดกรองการเดินทางเข้าสู่จังหวัดเชียงราย (5) จัดเจ้าหน้าที่ตรวจสอบสถานที่ที่ประกาศปิดเป็นการชั่วคราว ไม่ให้มีการลักลอบเปิด (6) ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ โดยการแจกของยังชีพเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต (7) ประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงรายต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์วิธีการควบคุมและป้องกันโรคให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความเข้าใจถูกต้อง

คำสำคัญ : การบริหารสถานการณ์, การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19), นโยบายสาธารณะ

Abstract

The purposes of this research were to study the administration of the situation due to the outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in Chiang Rai province and to give the ways for increasing the effectiveness of administration of the situation due to the outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in Chiang Rai Province.

This qualitative research data was collected from in-depth interview by using semi-structured Interview to ask a total of 13 participants; provincial governor, public health officers, sheriff and the officers in the administration of the situation due to the outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19). The data was investigated from the subjectivity and the finding triangulation.

The findings revealed 5 aspects of the study in administration of the situation due to the outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in Chiang Rai province: 1) The structure aspect showed that Chiang Rai Province conscientiously followed measure to prevent the spread of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) from the government announcement. 2) The personnel aspect revealed that the numbers of personnel were adequacy. 3) The budget allocation was spent as determined by the government. 4) The place aspect was divided into two parts; (1) First, the infected people were admitted at Chiang Rai Prachanukroh Hospital (2) Second, for those who came from the high risk places had to inform the community leader or public health officers and need to be quarantine themselves at home for 14 days. In the case of tourists who were PUI (Patient Under Investigation) could stay in Pa Sak Tong Villa and Pimann Inn Hotel until they got well. 5) The necessities aspect, there were sufficient hygienic masks and hand sanitizers.

The result of finding the ways for increasing the effectiveness of administration of the situation due to the outbreak of Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) in Chiang Rai Province revealed 7 ways; (1) The officers were provided to random some sick people from the places where there were gathering outdoor activities. (2) Providing the officers to patrol the high-risk gathering places every day. (3) Cleaning the public areas once a week (4) The officers were provided at the screening point to check people who want to visit Chiang Rai province. (5) To control some temporarily closed places were not allowed to illicitly open. (6) The public relation of Chiang Rai province had to give the correctly information to people about how to prevent themselves from Coronavirus Disease 2019.

Keywords: Situation management, Coronavirus disease 2019 (COVID-19), Public policy



บทนำ

การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 หรือโควิด-19 แพร่ระบาดจากเมืองอู่ฮั่นไปยังประเทศต่างๆ ประเทศญี่ปุ่นได้รับการรายงานว่ามีผู้ป่วยจากเชื้อโคโรนาสายพันธุ์ใหม่คนแรกในวันที่ 16 มกราคม 2563 ประเทศเกาหลีใต้พบผู้ป่วยคนแรกในวันที่ 20 มกราคม 2563 ฮองกงพบผู้ป่วยคนแรกในวันที่ 23 มกราคม 2563 อิตาลีพบผู้ป่วยซึ่งเป็นนักท่องเที่ยวจีน 2 คนติดเชื้อโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ในวันที่ 31 มกราคม 2563 ขณะที่ประเทศสเปนพบผู้ติดเชื้อรายแรกในวันเดียวกัน ส่วนประเทศอิหร่านพบผู้ป่วยคนแรกในวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2563 (จิราภรณ์ ศรีแจ่ม, 2563)

จากการที่กระทรวงสาธารณสุขของไทยประกาศ เมื่อวันที่ 12 มกราคม 2563 ว่าพบนักท่องเที่ยวหญิงวัย 61 ปี สัญชาติจีน ซึ่งมีภูมิลำเนาอยู่ที่เมืองอู่ฮั่น ประเทศจีน ติดเชื้อโควิด-19 นับว่าเป็นการพบผู้ติดเชื้อคนแรกนอกประเทศจีน และต่อมาจำนวนผู้ติดเชื้อในไทยแบบก้าวกระโดด เกิดการระบาดในลักษณะกลุ่มก้อน ขยายการระบาดในไทยเป็นวงกว้าง ทำให้เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี ต้องลงนามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 76/2563 เรื่องจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) โดยศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 ขึ้นในสำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรี ตั้งอยู่ในทำเนียบรัฐบาล หรือสถานที่อื่นตามที่นายกรัฐมนตรีกำหนด และขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี และให้คณะกรรมการอำนวยการเตรียมความพร้อมป้องกัน และแก้ไขโรคติดต่ออุบัติใหม่แห่งชาติ ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 23/2563 ลงวันที่ 28 มกราคม 2563 และให้ศูนย์ข้อมูลมาตรการแก้ไขปัญหาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid-19) ตามคำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี ที่ 72/2563 ลงวันที่ 4 มีนาคม 2563 ยังคงปฏิบัติหน้าที่ต่อไปตามเดิมภายใต้ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19

วันนี้ 21 มีนาคม 2563 นายประจวบ ปรัชญ์สกุล ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย แดลงข่าวที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด พร้อมด้วยนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ว่าพบผู้ป่วยไวรัสโคโรนา (COVID-19) คนแรกของจังหวัด ที่อาศัยอยู่ที่ อำเภอเทิง จากการสืบสวนทางการแพทย์พบว่า ผู้ป่วยเคยเดินทางไปที่สถานบันเทิงย่านทองหล่อ กรุงเทพมหานคร และเคยข้ามพรมแดนด่านปอยเปต อำเภออรัญประเทศ จังหวัดสระแก้ว และได้เดินทางกลับมาที่จังหวัดเชียงราย โดยผ่านสายการบินท่าอากาศยานแม่ฟ้าหลวงเชียงราย ทั้งนี้หลังการตรวจพบผู้ป่วย ทางจังหวัดได้เรียกประชุมสาธารณสุข และจัดตั้งศูนย์ติดตามสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 พร้อมกับปิดด่านพรมแดนประเทศเพื่อนบ้านบางจุด เพิ่มการคัดกรองช่องทางเข้าออกประเทศ พร้อมกับย้ำประชาชนในเชียงรายให้ร่วมกันป้องกันการแพร่ระบาด และสำหรับสถานการณ์ Covid-19 ของจังหวัดเชียงราย ประจำวันที่ 23 มิถุนายน 2563 มีผู้ป่วยยืนยันกำลังรักษา จำนวน 9 ราย ไม่มีผู้เสียชีวิต รักษาหายแล้ว 9 ราย และ มียอดรวมทั้งหมดสำหรับผู้เดินทางที่มาจากเมียนมาร์และลาว ที่อยู่ระหว่างการกักตัว 23 คน ผู้เดินทางมาจาก กทม.และปริมณฑล ที่อยู่ระหว่างแยกกักตัวเอง 183 คน ผู้เดินทางจากพื้นที่เสี่ยง ที่อยู่ระหว่างแยกกักตัวเองมีจำนวน 94 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย, 2563)

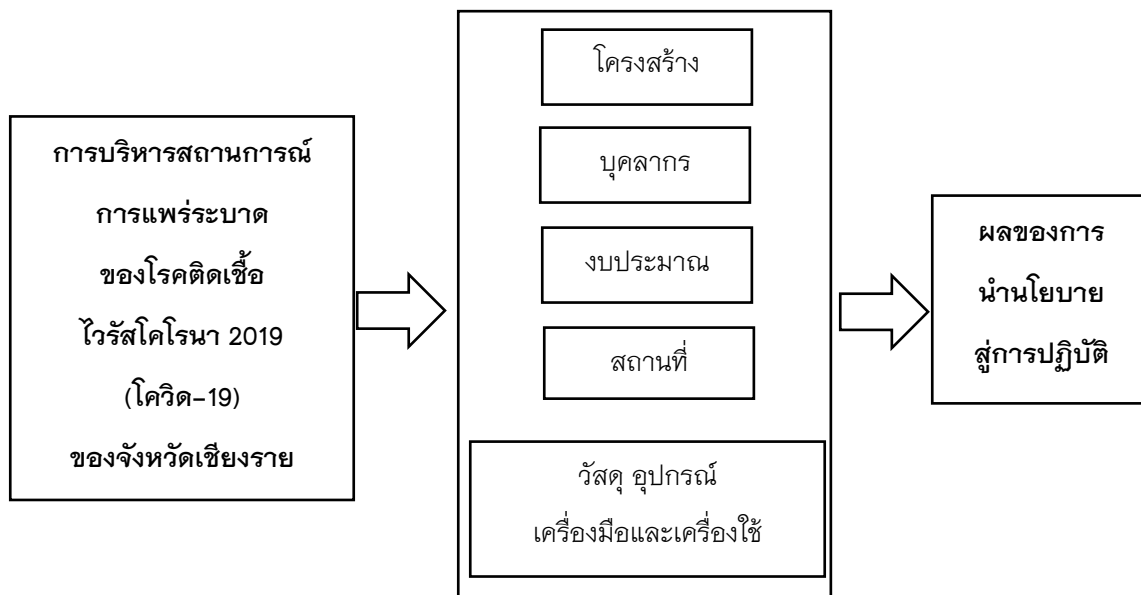
จากเหตุผลทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ว่า มีการบริหารงานเป็นเช่นไร มีวิธีในการแก้ไขอุปสรรคและปัญหาต่าง ๆ อย่างไร และมีแนวทางประการใดบ้างที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ Covid-19

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิด

การศึกษาเรื่องการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19):กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย โดยใช้ตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติ “ตัวแบบการจัดการ” ของ วรเดช จันทรรศ (2554) และศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุขกรณีโรคติดเชื้อโควิด-19 (2563) นำมาประยุกต์เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาโดยสามารถเขียนเป็นแผนภาพแสดงกรอบแนวคิด ในการศึกษาได้ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง กำหนดพื้นที่หลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เขตอำเภอเมืองเชียงราย อำเภอแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอเชียงของ และอำเภอเวียงแก่น ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวเป็นเขตรอยต่อชายแดน และเป็นเขตเศรษฐกิจที่มีการติดต่อและคมนาคมของบุคคลมากมาย โดยผู้ศึกษาค้นคว้าได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้คุณสมบัติของความเป็นบุคคลที่เกี่ยวข้องในส่วนของ การกำหนดนโยบาย การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัด



เชียงราย ผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย สาธารณสุขจังหวัด นายอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย จำนวน 13 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วยแนวทางการวิเคราะห์เชิงเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย และเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานการณ์ของโรคดังกล่าว โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้า โดยประยุกต์ใช้กรอบแนวคิดของ ทงตักดี พลอาษา (2553) ยศ ตีระวัฒนานนท์ (2563) และศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุข กรณีโรคติดเชื้อโควิด-19 (2563) นำมา นำมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการวิเคราะห์หลังเคราะห์จัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นปัญหาสำคัญและอธิบายความเชื่อมโยง ภายใต้วิธีการที่สำคัญ ของการจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) วิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ข้อมูลที่เก็บจะเน้นการใช้อัตวิสัย (Subjectivity) ผู้ศึกษาค้นคว้าได้ตรวจสอบข้อมูล และสิ่งที่ค้นพบแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อเป็นแนวทางยืนยันความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของข้อมูล และสิ่งที่ค้นพบโดยแบ่งออกเป็น (1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) เป็นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากแหล่งต่าง ๆ ว่ามีความเหมือนหรือสอดคล้องกันหรือไม่ (2) การตรวจสอบสามเส้าด้านแนวคิด (Conceptual Triangulation) เป็นการใช้มุมมองของแนวคิดต่าง ๆ มาพิจารณาข้อมูลชุดเดียวกัน และ (3) การตรวจสอบสามเส้าด้านสหวิทยาการ (Interdisciplinary) เป็นการใชสหวิทยาการมาร่วมอธิบายข้อค้นพบต่าง ๆ

ผลการศึกษา

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้แก่ ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย สาธารณสุขจังหวัด นายอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ดังนี้ 1) ผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย 2) นายอำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย 3) นายอำเภอแม่ฟ้าหลวง 4) นายอำเภอแม่สาย 5) นายอำเภอเชียงแสน 6) นายอำเภอเชียงของ 7) นายอำเภอเวียงแก่น 8) สาธารณสุขจังหวัดเชียงราย 9) สาธารณสุขอำเภอแม่ฟ้าหลวง 10) สาธารณสุขอำเภอแม่สาย 11) สาธารณสุขอำเภอเชียงแสน

12) สาธารณสุขอำเภอเชียงของ และ 13) สาธารณสุขอำเภอเวียงแก่น ด้วยแบบสัมภาษณ์รายบุคคลแบบกึ่งมีโครงสร้าง ซึ่งจะได้นำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์

ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ จำแนกตามตำแหน่ง/สถานะ เพศ อายุวุฒิการศึกษา ระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่ และการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ จำนวน 13 คน พบว่า ตำแหน่ง / สถานะผู้บริหารมากที่สุด จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาเป็นเจ้าของพื้นที่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 เพศชายมากที่สุด จำนวน 8 คน ร้อยละ 61.54 รองลงมาคือเพศหญิง 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.64 อายุช่วง 41-50 ปี มากที่สุด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมาเป็นอายุช่วง 31-40 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 และอายุ มากกว่า 51 ปีขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 วุฒิการศึกษาทุกคนสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 100.00 ระยะเวลาอาศัยอยู่ในพื้นที่มากที่สุดไม่เกิน 5 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมา 6-10 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 เช่นกัน และการเข้ารับการอบรมความรู้เกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อ เคยเข้ารับการอบรม จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 61.54 และไม่เคยเข้ารับการอบรม จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46

2. ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย แบ่งประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้านสถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ โดยมีผลการวิเคราะห์ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้าง ตามที่นายกรัฐมนตรียังได้ออกประกาศ ข้อกำหนด ออกตามความแห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน ปี พ.ศ.2548 และคำสั่งนายกรัฐมนตรี ที่ 39/2563 เรื่องการจัดโครงสร้างของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 เพิ่มเติม โดยมีข้อกำหนดประกอบด้วย การห้ามใช้หรือเข้าไปในพื้นที่เสี่ยงต่อการติดโรค การปิดสถานที่ที่เสี่ยงต่อการติดโรค การห้ามชุมนุม มาตรการเดินทางและเคลื่อนย้ายแรงงานต่างด้าว การปฏิบัติและบังคับใช้มาตรการป้องกันโรค การประสานงาน เพื่อให้การกำหนดมาตรการป้องกันโรคเป็นไปในแนวทางเดียวกัน การออกประกาศหรือคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด และให้ประกาศ หรือคำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัด หรือเจ้าพนักงานควบคุมโรคติดต่อที่ออกตามกฎหมายว่าด้วยโรคติดต่อเพื่อการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินให้เป็นคำสั่งตามข้อกำหนดนี้ สำหรับจังหวัดเชียงราย โดยผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงรายรับคำสั่งจากศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) (ศบค.) ให้จัดตั้งศูนย์ติดตามสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 จังหวัดเชียงราย และมีคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเชียงรายเป็นคณะดำเนินงาน

2.1.3 หน้าที่และอำนาจ

(1) กำหนดหลักเกณฑ์ และแนวทางการบริหารสถานการณ์ของการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

(2) ประสานความร่วมมือ เชื่อมโยงการดำเนินงานทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

นอกจากจะมีจากจัดตั้งคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเชียงรายแล้ว แต่ละอำเภอยังมีการดำเนินการจัดตั้งคณะกรรมการโรคติดต่อระดับอำเภอขึ้น เพื่อนำนโยบายไปใช้ได้อย่างทั่วถึง เข้าถึงประชาชนที่ห่างไกล รับทราบข้อกำหนดและคำสั่ง และให้ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสร้างการรับรู้ถึงเจตนารมณ์ มาตรการ ข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ พนักงาน ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ ประชาชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทุกระดับซึ่งจะมีนายอำเภอ หรือปลัดอำเภอที่ได้รับมอบหมายเป็นประธานคนทำงาน รับทราบข้อกำหนดและคำสั่ง นายกรัฐมนตรี และให้ถือปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสร้างการรับรู้ถึงเจตนารมณ์ มาตรการ ข้อปฏิบัติแก่ผู้ประกอบการ พนักงาน ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ ประชาชน และเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เกี่ยวข้องทุกระดับ จะต้องรับทราบ และถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอีกด้วย

2.2 ด้านบุคลากร

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ด้านบุคลากร จะเห็นได้ว่าเมื่อมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อจะต้องมีการคัดกรองเชิงรุก และเข้มงวดในการใช้มาตรการการป้องกันตามความเสี่ยงของแต่ละพื้นที่ และเมื่อมีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขลงพื้นที่ไปดูแล และอยู่ในพื้นที่ความเสี่ยงต่างๆ จะต้องมีการกักตัว 14 วัน และเฝ้าระวังอาการทั้งผู้ที่มีความเสี่ยงและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน โดยจะส่งผลกระทบต่อด้านการขาดบุคลากรทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุขไปพอสมควร และไม่เพียงพอกับการรักษาทั้งผู้ป่วยทั่วไปและผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูง อีกทั้งยังต้องแยกหมวดหมู่ของบุคคลที่จะใช้ในการให้บริการเหตุนี้ก็ส่งผลกระทบต่อขาดแคลนบุคลากรเช่นกัน ซึ่งบุคลากรทางด้านการแพทย์ และสาธารณสุขถือว่าเป็นบุคคลที่มีความเสี่ยงสูง

เมื่อพบว่าบุคลากรทางการแพทย์ ไม่เพียงพอต่อการลงพื้นที่เชิงรุก จึงต้องใช้วิธีการให้สาธารณสุขประจำพื้นที่ร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่นั้น ๆ ลงพื้นที่และเฝ้าระวังเพื่อคัดกรองเป็นเบื้องต้นก่อน หากพื้นที่ใดมีความเสี่ยงสูงจึงนำทีมบุคลากรทางการแพทย์เข้าไปในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความมั่นใจอีกครั้งหนึ่ง แต่จังหวัดเชียงรายก็ยังถือว่าบุคลากรที่ยังสามารถรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ได้เป็นอย่างดี (วัชรพงษ์ คำหล้า, 2564)

2.3 ด้านงบประมาณ

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ด้านงบประมาณ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคดังกล่าว และผลกระทบต่าง ๆ ที่ทำให้รัฐบาลจำเป็นต้องเร่งดำเนินมาตรการให้ความช่วยเหลือประชาชนและผู้ประกอบการไปแล้วส่วนหนึ่งซึ่งจังหวัดเชียงรายก็ได้รับการดำเนินการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นมาตรการด้านการเงิน โดยให้สินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ มาตรการด้านการคลัง โดยเลื่อนชำระภาษี รวมทั้งโอนเงินชดเชยรายได้ให้กับบุคคลที่ได้รับผลกระทบ และมาตรการลดค่าใช้จ่าย



เช่นค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า เป็นต้น นอกจากนี้ยังได้รับเงินเยียวยา จากกระทรวงการคลังอีกด้วย ทั้งนี้จังหวัดเชียงรายได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากรัฐบาลที่ดำเนินการมาจาก 3 แผนงานหลัก ได้แก่

1) แผนงานหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์ทางการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อแก้ปัญหาการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) วงเงิน 45,000 ล้านบาท

2) แผนงานหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยเหลือ เยียวยา หรือชดเชยให้กับภาคประชาชน เกษตรกร และผู้ประกอบการ ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) วงเงินรวม 565,000 ล้านบาท

3) แผนงานหรือโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) วงเงินรวม 400,000 ล้านบาท

ทั้งนี้จังหวัดเชียงรายได้รับการจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ตามที่รัฐบาลจัดสรร โดยแบ่งระยะการจัดสรรงบประมาณเป็น 3 ระยะ ตามกรอบของรัฐบาลกำหนด ได้แก่ (1) การจัดสรรงบประมาณในระยะสั้น (พ.ศ.2563-2564) (2) การจัดสรรงบประมาณในระยะกลาง (พ.ศ.2565-2569) (3) การจัดสรรงบประมาณในระยะยาว (พ.ศ.2570-2580)

2.4 ด้านสถานที่

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ด้านสถานที่ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.4.1 สถานที่สำหรับผู้ที่ตรวจพบเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

สำหรับผู้ที่ตรวจพบเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) สาธารณสุขจังหวัดเชียงรายได้กำหนดให้โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ ตั้งอยู่ถนนสถานพยาบาลตำบลเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย เป็นสถานที่สำหรับรักษาตัวของผู้ป่วยที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ มีความพร้อมที่จะใช้เป็นสถานที่ในการรักษาผู้ป่วย ทั้งนี้โรงพยาบาลได้เตรียมรับมือผู้ป่วยโควิด ที่เพิ่มขึ้น และกำชับบุคลากรทางการแพทย์เข้มความปลอดภัยในการรักษาทุกขั้นตอน

2.4.2 สถานที่สำหรับผู้ที่ต้องการกักตัวและสังเกตอาการ

ในกรณีที่เดินทางมาจากสถานที่เสี่ยง และเข้ามาในพื้นที่จังหวัดเชียงรายแล้ว จะต้องดำเนินการตามมาตรการของกรมควบคุมโรคติดต่อ หรือประกาศของคณะกรรมการควบคุมโรคติดต่อของจังหวัด ผู้ที่เดินทางเข้ามาต้องแจ้งผู้นำชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้านก่อนเป็นเบื้องต้น และสังเกตอาการตนเองที่บ้าน 14 วัน เมื่อมีอาการให้รีบไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาลทันที

กรณีที่เป็นนักท่องเที่ยว เมื่อเดินทางมาถึงจังหวัดเชียงรายแล้วมีไข้ หรือมีอาการที่สงสัยว่าตนจะติดเชื้อสามารถเข้าพักในสถานที่ที่ทางจังหวัดเชียงรายกำหนดได้จนกว่าจะหายดีและมั่นใจว่าไม่ใช่ผู้ป่วยติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ซึ่งปัจจุบัน มีสถานที่ที่ผ่านการตรวจประเมินโดยกระทรวงสาธารณสุข และ กระทรวงกลาโหม ให้เป็นสถานที่กักตัวทางเลือก (Alternative Local Quarantine) ในจังหวัดเชียงราย มีเพียง 2 แห่ง คือ (1) Pa Sak Tong Villa และ (2) Pimann Inn Hotel ซึ่งนักท่องเที่ยวสามารถเข้าใช้บริการได้ อย่างสะดวกสบายหากไม่สามารถเดินทางกลับบ้านได้

2.5 ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้

ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานการณการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ ที่จำเป็นและต้องใชกันทุกคน คือ หน้ากากอนามัย และ เจลล้างมือแอลกอฮอล์ ซึ่งในช่วงแรกอาจเกิดความขาดแคลน แต่ในระยะหลังเริ่มมีการผลิตมากขึ้นและไม่เกิดความขาดแคลนแล้ว ในส่วนของสถานที่รับบริการต่าง ๆ ก็ยังคงต้องมีการล้างมือด้วยเจลแอลกอฮอล์ก่อนเข้ารับบริการ และอีกสิ่งหนึ่งคือ อุปกรณ์สำหรับวัดอุณหภูมิของร่างกายซึ่งขณะนี้เพียงพอต่อการใช้งาน ในส่วนของทางการแพทย์และสาธารณสุข ก็มีการเตรียมเครื่องมือเครื่องใช้ที่รองรับกับการตรวจคัดกรองหาโรคติดเชื้อดังกล่าว อย่างเพียงพอไม่น่าเป็นห่วงแต่อย่างใด แต่สำหรับภาคประชาชนจะต้องมีการทำความเข้าใจ และวิธีการใช้อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ให้ถูกต้อง โดยมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นคนช่วยดูแล

3. ผลการวิเคราะห์ผลการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสามารถแบ่งขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ 6 ข้อ ดังนี้

3.1 การจัดหาพื้นที่ควบคุมโรค (Local Quarantine) กักกันผู้เดินทางมาจากต่างประเทศ และผู้เดินทางข้ามจังหวัดที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เพื่อเฝ้าดูอาการเป็นเวลา 14 วัน

3.2 การตั้งจุดตรวจคัดกรองการเดินทางเข้าสู่จังหวัดเชียงรายทางด่านชายแดนที่มีรอยต่อระหว่างประเทศ ร่วมกับกรมการตรวจคนเข้าเมือง

3.3 การค้นหาผู้ที่อยู่ในข่ายสงสัยว่าจะติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จากผู้ที่ทำแบบประเมินความเสี่ยงด้วยตัวเองที่ทางสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายได้จัดทำขึ้นผ่าน QR Code โดยใช้เกณฑ์ประเมิน PUI เช่นเดียวกับที่แพทย์ใช้ในการสอบถามอาการในการคัดกรองความเสี่ยงเบื้องต้น

3.4 การจัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจให้เป็นไปตามประกาศหรือคำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อเชียงราย โดยออกตรวจตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมโรคอย่างเคร่งครัด

3.5 ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ของจังหวัดเชียงราย ตามมาตรการหลักของประเทศอย่างเคร่งครัด และรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกวันให้กับศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) ทราบ

4. ผลการวิเคราะห์การนำนโยบายไปใช้เพื่อหาแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อเสนอแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงรายจาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ รวมถึงข้อมูลที่ได้จากคำถามแบบปลายเปิดในแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีจำนวน 7 แนวทาง ได้แก่

1) จัดกำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพีบาลร่วมกับศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข สุ่มค้นหาผู้ป่วยในพื้นที่ที่มีกิจกรรมการรวมตัวของคนหมู่มาก อาทิ ตลาด ชุมชน เป็นต้น โดยเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน เป็นผู้สอบสวนโรค และอาสาสมัครสาธารณสุข ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้



เกี่ยวกับการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หากพบผู้ที่เข้าข่ายสงสัย ต้องเก็บตัวอย่างสารคัดหลั่งและส่งโรงพยาบาลเพื่อตรวจหาเชื้อ หากผลตรวจพบว่าเป็นผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน ดำเนินการส่งตัวผู้ติดเชื้อไปรักษาในโรงพยาบาลหรือประสานโรงพยาบาลรับตัวผู้ติดเชื้อเข้ารักษา และเก็บสารคัดหลั่งผู้ใกล้ชิดหรือผู้สัมผัสผู้ติดเชื้อส่งโรงพยาบาลเพื่อหาเชื้อ และกักกันเพื่อดูอาการ 14 วัน

2) การจัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจสถานที่ที่จังหวัดเชียงรายประกาศเป็นสถานที่เสี่ยง สถานที่ที่มีคนแออัด ให้เป็นไปตามประกาศ/คำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเชียงรายทุกวัน นำโดยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ร่วมกับเจ้าหน้าที่ปกครอง ทั้งนี้ให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคพร้อมประชาสัมพันธ์วิธีการป้องกันโรคให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

3) ฝ่ายรักษาความสะอาดดำเนินการล้างทำความสะอาดพื้นที่สาธารณะ ถนน สะพานลอย ป้ายรถประจำทาง สัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) นอกจากนี้จัดหาถังขยะพร้อมจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมในการตั้งวางถังรองรับหน้ากากอนามัยหรือขยะติดเชื้อจากประชาชน ในการจัดเก็บหน้ากากอนามัยหรือขยะติดเชื้อจากจุดวางถังขยะติดเชื้อที่กำหนด ทั้งนี้ประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงรายต้องทำการประชาสัมพันธ์และแนะนำการแยกทิ้งหน้ากากอนามัยสำหรับประชาชน โดยการลงพื้นที่ให้คำแนะนำ การแจกโบรชัวร์ การติดประกาศไวนิล และภาพประชาสัมพันธ์ผ่านเฟสบุ๊ก เป็นต้น

4) จัดกำลังเจ้าหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงตั้งจุดตรวจคัดกรองการเดินทางเข้าสู่จังหวัดเชียงราย บริเวณถนนขาเข้าจังหวัดเชียงรายทุกสาย รวมไปถึงด่านตรวจคนเข้าเมือง บริเวณรอยต่อระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน

5) จัดเจ้าหน้าที่ร่วมกับฝ่ายความมั่นคงตรวจสอบสถานที่ที่ประกาศปิดเป็นการชั่วคราว และพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค ไม่ให้มีการลักลอบเปิด สำหรับกิจการหรือกิจกรรมที่ได้รับการผ่อนปรนแล้วให้ปฏิบัติตามมาตรการป้องกันโรคตามที่รัฐบาลและ ประกาศของคณะกรรมการควบคุมโรคติดต่อจังหวัดเชียงราย

6) ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ โดยการแจกของยังชีพเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น เครื่องอุปโภคบริโภค แอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ซึ่งต้องขอความร่วมมือและสนับสนุนจากภาคเอกชนด้วยทางหนึ่ง

7) การทำสื่อรณรงค์ ประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงรายต้องดำเนินการรณรงค์และประชาสัมพันธ์วิธีการควบคุมและป้องกันโรคให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง โดยการลงพื้นที่ให้คำแนะนำ การแจกโบรชัวร์ การติดป้ายไวนิล และทำ infographic ประชาสัมพันธ์ผ่าน Facebook และLine นอกจากนี้ ขอความร่วมมือหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ให้ช่วยประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย

การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย ประเด็นที่ใช้ในการวิเคราะห์ทั้งสิ้น 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ด้านโครงสร้าง 2) ด้านบุคลากร 3) ด้านงบประมาณ 4) ด้าน



สถานที่ 5) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ โดยแต่ละประเด็นมีความสำคัญกับการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับ สุานิตา สุขกัน (2561) กล่าวว่า การบริหารสถานการณ์ ไม่มีรูปแบบการบริหารแบบใดที่ดีที่สุด การบริหารแต่ละแบบและแต่ละวิธีจะก่อให้เกิดผลแตกต่างกันตามสภาวะแวดล้อมแต่ละอย่าง การเลือกแบบใดให้เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ เพราะแต่ละวิธีก็มีข้อดีและข้อจำกัดอยู่ในตัว และเฟรด พายเลอร์ (1967; อ้างถึงใน ภาวดี อนันต์นาวิ, 2553) ได้เสนอแนวความคิดการบริหารสถานการณ์ (Situational Management Theory) ซึ่งถือเป็นการบริหารที่ขึ้นอยู่กับในเชิงสภาพข้อเท็จจริงด้วยแนวคิดที่ว่า การเลือกทางออกที่จะไปสู่การแก้ปัญหาทางการบริหารถือว่าไม่มีวิธีใดที่ดีที่สุดหากแต่สถานการณ์ต่างหากที่จะเป็นตัวกำหนดว่าควรจะใช้การบริหารแบบใดในสถานการณ์เช่นนั้น หลักคิดต่างๆ ของการบริหารเชิงสถานการณ์นั้นถือว่าการบริหารจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ สถานการณ์จะเป็นตัวกำหนดการตัดสินใจและรูปแบบการบริหารที่เหมาะสม และผู้บริหารจะต้องพยายามวิเคราะห์สถานการณ์ให้ดีที่สุดโดยเป็นการผสมผสานแนวคิดระหว่างระบบปิดและระบบเปิด และยอมรับหลักการของทฤษฎีระบบว่าทุกส่วนของระบบจะต้องสัมพันธ์และมีผลกระทบซึ่งกันและกัน

การนำนโยบายไปปฏิบัติ สามารถแบ่งขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติได้ 6 ข้อตามหลักการบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ดังนี้ (1) การจัดหาพื้นที่ควบคุมโรค (Local Quarantine) กักกันผู้เดินทางมาจากต่างประเทศ และผู้เดินทางข้ามจังหวัดที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อ เพื่อเฝ้าดูอาการเป็นเวลา 14 วัน (2) การตั้งจุดตรวจคัดกรองการเดินทางเข้าสู่จังหวัดเชียงรายทางด่านชายแดนที่มีรอยต่อระหว่างประเทศ (3) การค้นหาผู้ที่อยู่ในข่ายสงสัยว่าจะติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) จากผู้ที่ทำแบบประเมินความเสี่ยงด้วยตัวเองที่ทางสาธารณสุขจังหวัดเชียงรายได้จัดทำขึ้นผ่าน QR Code โดยใช้เกณฑ์ประเมิน PUI (4) การจัดเจ้าหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคง ตั้งจุดตรวจควบคุมการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในพื้นที่จังหวัดเชียงราย ที่เป็นรอยต่อระหว่างจังหวัด และบริเวณเขตชายแดนผ่านทางระหว่างประเทศ (5) การจัดเจ้าหน้าที่ออกตรวจให้เป็นไปตามประกาศหรือคำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อเชียงรายโดยออกตรวจตามสถานที่ต่าง ๆ เพื่อให้ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมโรคอย่างเคร่งครัด (6) ดำเนินมาตรการต่าง ๆ ของจังหวัดเชียงราย ตามมาตรการหลักของประเทศอย่างเคร่งครัด และรายงานผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกวันให้กับศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) ทราบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ ของวรเดช จันทรศร (2554) ที่กล่าวสรุปว่าการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติในบางครั้งอาจมีความสลับซับซ้อนทั้งในแง่บทบาทของหน่วยงานที่รับเอานโยบายไปปฏิบัติ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการนำนโยบายไปปฏิบัติหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยี ปัญหาด้านการควบคุมถือว่าเป็นความสามารถในการวัดความก้าวหน้าหรือผลการปฏิบัติของนโยบาย แผนงานหรือโครงการ รวมไปถึงปัญหาด้านความร่วมมือและการต่อต้านการเปลี่ยนแปลง

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ พบว่า แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงราย เพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น มีจำนวน 7 แนวทาง ได้แก่



- 1) จัดกำลังเจ้าหน้าที่ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพีบาลร่วมกับศูนย์บริการสาธารณสุขชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุข สุ่มค้นหาผู้ป่วยในพื้นที่ที่มีกิจกรรมการรวมตัวของคนหมู่มาก
- 2) จัดกำลังเจ้าหน้าที่ออกตรวจสถานที่ที่จังหวัดเชียงรายประกาศเป็นสถานที่เสี่ยง สถานที่ที่มีคนแออัดให้เป็นไปตามประกาศ/คำสั่งคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดเชียงรายทุกวัน
- 3) ฝ่ายรักษาความสะอาดดำเนินการล้างทำความสะอาดพื้นผิวที่สาธารณะ ถนน สะพานลอย ป้ายรถประจำทาง ลับตาห้ละ 1 ครั้ง เพื่อลดการแพร่กระจายของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) นอกจากนี้จัดหาถังขยะพร้อมจัดหาสถานที่ที่เหมาะสมในการตั้งวางถังรองรับหน้ากากอนามัยหรือขยะติดเชื้อจากประชาชน ในการจัดเก็บหน้ากากอนามัยหรือขยะติดเชื้อจากจุดวางถังขยะติดเชื้อที่กำหนด
- 4) จัดกำลังเจ้าหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานด้านความมั่นคงตั้งจุดตรวจคัดกรองการเดินทางเข้าสู่จังหวัดเชียงราย บริเวณถนนขาเข้าจังหวัดเชียงรายทุกสาย รวมไปถึงด่านตรวจคนเข้าเมือง บริเวณรอยต่อระหว่างประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน
- 5) จัดเจ้าหน้าที่ร่วมกับฝ่ายความมั่นคงตรวจสอบสถานที่ ที่ประกาศปิดเป็นการชั่วคราว และพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของโรค ไม่ให้มีการลักลอบเปิด
- 6) ให้ความช่วยเหลือเบื้องต้นกับประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ โดยการแจกของยังชีพเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิต เช่น เครื่องอุปโภคบริโภค แอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย ซึ่งต้องขอความร่วมมือและสนับสนุนจากภาคเอกชนด้วยทางหนึ่ง
- 7) ประชาสัมพันธ์จังหวัดเชียงรายต้องดำเนินการประชาสัมพันธ์วิธีการควบคุมและป้องกันโรคให้แก่ประชาชนในพื้นที่ให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง

จากการวิเคราะห์ถึงแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของจังหวัดเชียงรายนั้น มีความสอดคล้องตัวแบบทางด้านการบริหารของ วรเดช จันทรศร วรเดช (2554) เป็นการศึกษาการนำนโยบายไปปฏิบัติโดยเน้นให้ความสนใจไปที่สมรรถนะขององค์การเพราะเชื่อว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติย่อมขึ้นอยู่กับองค์การที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในลักษณะนี้โครงการจะประสบผลสำเร็จได้จึงจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์การที่เหมาะสม องค์ประกอบที่สำคัญของตัวแบบ ตัวแบบนี้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะขององค์การภาครัฐซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบย่อยสำคัญ ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากรขององค์การ งบประมาณในการดำเนินการ สถานที่ปฏิบัติการนโยบาย และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้ในการดำเนินการ ดังนั้น องค์การจึงต้องมีการวางแผน เตรียมความเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบย่อยเหล่านี้ให้สมบูรณ์

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากรูปแบบสังเคราะห์ผลการวิจัยและสรุปผลการวิจัย ตลอดจนการอภิปรายผลเรื่อง การบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะระดับนโยบายและข้อเสนอแนะระดับหน่วยปฏิบัติการในการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) : กรณีศึกษาจังหวัดเชียงราย ดังนี้



1. ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย ได้แก่

- 1.1 ควรจัดองค์กร / ส่วนราชการรับผิดชอบด้านโคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) โดยตรงในระดับอำเภอ
- 1.2 ควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอสำหรับสถานที่กักกันตัวผู้ป่วยที่ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในระดับอำเภอ
- 1.3 ควรเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานด้านยาเสพติดมากยิ่งขึ้น
- 1.4 มีการเพิ่มโทษให้กับบุคคลที่ปล่อยข่าวปลอม หรือให้ข่าวที่มีผลต่อการเข้าใจผิดของประชาชนเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)

2. ข้อเสนอแนะระดับหน่วยปฏิบัติ ได้แก่

- 2.1 ดำเนินการรณรงค์ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับโรคไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ให้แก่ประชาชนอย่างต่อเนื่อง และถูกต้อง เพื่อคลายความกังวล และสร้างความมั่นใจให้กับประชาชนในการดำรงชีวิตประจำวัน
- 2.2 ดำเนินการลงโทษตามกฎหมายอย่างเด็ดขาด ให้กับบุคคลที่ปล่อยข่าวปลอม หรือให้ข่าวที่มีผลต่อการเข้าใจผิดของประชาชนเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)
- 2.3 การปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง โดยการนำนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและสามารถควบคุมสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ให้ได้ผล

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องความสำเร็จในการร่วมมือของภาครัฐ และภาคเอกชนที่มีต่อการป้องกันและเฝ้าระวังการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ระดับต่าง ๆ เพื่อให้ทราบระดับของความร่วมมือแนวทางภาคเอกชนและประชาชนที่มีต่อหน่วยงานภาครัฐ โดยใช้เป็นข้อมูลนำมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุแล้วจึงพัฒนาปรับปรุงและวางแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป
- 3.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในจังหวัด และประเทศอื่น ๆ ด้วย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. วีระ เลิศสมพร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่านที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ผลงานทำให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมไปถึงผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงราย นายอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอ ในจังหวัดเชียงรายที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี



คุณค่าและประโยชน์จากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูทเวทิตาแด่ บุพการี บวรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจน ราบเท่าทุกวันนี้

เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ศรีแจ่ม. (2563). **วันที่ไทยรู้จัก COVID-19**. สืบค้นเมื่อ 29 สิงหาคม 2563. จาก https://news.thaipbs.or.th/content/290347?fbclid=IwAR0us7M_KW04U86efcmA1k8qv1kvXVEoW3x-TnXi4SH3gy4gUaRJ14sRjx4.
- ฐานิตา สุขกัน. (2561). **บทบาทของผู้นำยุคใหม่**. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทะนงศักดิ์ ผลอาษา. (2553). **ผลการประเมินความเข้มแข็งของการสร้างและใช้ธรรมนูญสุขภาพเฉพาะพื้นที่ใน มุมมองของประชาชน จังหวัดอำนาจเจริญ**. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอำนาจเจริญ. โครงการ จัดตั้งวิทยาเขตอำนาจเจริญ. อำนาจเจริญ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรเดช จันทรศร. (2554). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายบลิ๊กและการพิมพ์.
- ยศ ตีระวัฒนานนท์. (2563). **โควิดมาราทอน...ห่างกันไว้...แต่ไปด้วยกัน**. กรุงเทพฯธุรกิจ, หน้า 9-10.
- ศูนย์ปฏิบัติการฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุขกรณีโรคติดเชื้อโควิด-19. (2563). **สถานการณ์ แนวทาง การเฝ้าระวัง และสอบสวนโรคโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019**. สืบค้นเมื่อ 9 สิงหาคม 2563. จาก <https://drive.google.com/file/d/1tY7VeJMOKICB9wWibLcptn65Ne6Jd2Jq/view>.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงราย. (2563). **เชียงรายแถลงข่าว ผู้ติดเชื้อรายใหม่**. เศรษฐกิจภูมิภาค. สืบค้นเมื่อ 25 กันยายน 2563. จาก <https://www.prachachat.net/local-economy/news-598531>.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). **การบริหารสถานการเชิงสภาพข้อเท็จจริง**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.



การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

Internal Communication Through LINE Application: Study of the 33rd Military Circle Troop Company, Kavila Camp, Muang District, Chiang Mai Province

บัญชา ลินสุพรรณ^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²

Bancha Sinsupan^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) รูปแบบ ปัญหา และอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ และ 2) จัดทำข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีการศึกษาแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับการควบคุม ภาวะเทียบและข้อบังคับของหน่วยในการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ประกอบด้วย นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 นาย และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 10 นาย รวมทั้ง 15 นาย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษพบว่า

1. รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 มีการส่งสารผ่านกลุ่มไลน์ของกองร้อย ในบางครั้งอาจใช้การโทรแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ติดต่อไปยังผู้รับสารโดยตรงเพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารภายในองค์กรในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ด้านทิศทางของการสื่อสารภายในองค์กร ประกอบไป 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง คือการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาระดับสูงไปยังผู้ปฏิบัติ 2) การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน คือการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปถึงผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้นไป และ 3) การสื่อสารในรูปแบบแนวนอน คือการสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีศหรือตำแหน่งอยู่ในระดับเดียว โดยปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอนแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการส่งคำสั่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ที่ล่าช้าหรือเกิดความไม่เข้าใจในข้อความที่ส่ง สามารถแก้ไขโดยการเปลี่ยนช่องทางการสื่อสาร 2) ปัญหาด้านความปลอดภัยในการรักษาความลับ แก้ไขปัญหาโดยการสร้างความเข้าใจในการสื่อสารภายในองค์กร ตลอดจนการมีกฎระเบียบที่ทันต่อ

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Bancha_847@hotmail.com



เทคโนโลยีปัจจุบัน 3) ด้านประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้สื่อสาร แก้ไขปัญหาโดยเสนอแนะให้หน่วยควรสนับสนุนงบประมาณในการเพื่อจัดหาอุปกรณ์ และ 4) ด้านเทคนิคของการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ไฟล์และข้อความหมดอายุทำให้ไม่สามารถเรียกเปิดใช้งานได้ สามารถแก้ไขปัญหาค้นหาได้โดยการบันทึกข้อมูลไว้ในเน็ตของทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) หรือบันทึกข้อมูลหรือรูปภาพไว้ในโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์

2. ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านองค์ประกอบด้านการสื่อสาร ส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ 2) ด้านกระบวนการสื่อสาร จัดให้มีระเบียบหรือแบบแผนปฏิบัติในการสื่อสารภายในองค์กร และ 3) ด้านทิศทางของการสื่อสาร ส่งเสริมให้มีรูปแบบทิศทางการสื่อสารด้านอื่น นอกจากการสื่อสารจากบนลงล่างให้เพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: การสื่อสารภายในองค์กร, แอปพลิเคชันไลน์ (LINE)

Abstract

This study has two main objectives which are 1) to study formations, obstacles, problems, and solution of problems within internal communication through LINE application: A case Study of the 33rd Military Circle Troop Company, Kavila Camp, Muang District, Chiang Mai Province. 2) to create a from suggestion the result of the study in Internal communication through LINE application: A case Study of the 33rd Military Circle Troop Company, Kavila Camp, Muang District, Chiang Mai Province. Besides, this study was a qualitative research which the target group was obtained by purposive sampling of 15 people who are commander in the Troop Company include Commissioned officer 5 people and Non-Commissioned officer 10 people. The instruments used in the study was semi-structured in-depth interview and analyzed the data with content analysis which found that

1. The Formations of internal communication through LINE Application in the 33rd Military Circle Troop Company has used the LINE group for communication. The LINE application calls directly to the recipient in urgent case. The direction of communication within the organization, including: 1) Downward communication is communication from the commander to subordinates, 2) Upward Communication is communication from subordinates to commander who command higher levels and 3) Horizontal Communication is the communication of a subordinates in an organization that has a same level in Chain of command. Obstacles, problems, and solution of problems within internal communication through LINE application had 4 Issues as follows: 1) Delayed communication of commands via LINE application or misunderstandings of sent messages. Changing resolved by communication channels. 2) Security in confidentiality Solve the problem by creating an understanding of internal communications. As well as Having regulations that keep with current technology. 3) Efficiency of communication tools problems. Suggestions for resolving the issue are Sufficient communication equipment should be provided for personnel. 4) A technical problem with LINE application that file or messages expire. Problem solved by saving information in the notes of the LINE application or saving information or images on a mobile phone or computer.



2. Suggestions for internal communication through the LINE application had 3 Issues as follows,
1) Communication elements; Should promote the development of personnel to have knowledge and abilities.
2) Communication process; There should be rules or schemes operating in the messenger. 3) Direction of communication;
Promoting other communication directions. In addition to communicating from top to bottom to increase.

Keywords: Internal communication, LINE Application

บทนำ

ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication Technology: ICT) เข้ามามีบทบาททำให้เกิดสังคมข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดน มนุษย์สามารถข้ามพรมแดนของประเทศและเชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารได้ทุกสถานที่และทุกเวลาได้อย่างรวดเร็ว องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างก็ต้องมีการปรับตัวและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารงานขององค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งก็จะทำให้องค์กรนั้นได้เปรียบคู่แข่งอื่นๆ และเป็นผู้นำในตลาด โดยเฉพาะเทคโนโลยีทางการสื่อสารที่มีความทันสมัยรวดเร็ว ผ่านคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือมีการพัฒนาขีดความสามารถติดต่อสื่อสารในการดำเนินธุรกิจ การทำงานโดยผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่างๆ ก็สามารถทำได้อย่างสะดวกมากยิ่งขึ้น และมีแนวโน้มการใช้งานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต (วีรวดี ชูชนริน, 2560)

สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นสื่อสื่อสารข้อมูลที่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องผ่านอุปกรณ์ที่ทันสมัย เช่น โทรศัพท์เคลื่อนที่สมาร์ทโฟน (Smartphone) และ แท็บเล็ต (Tablet) ส่งผลให้มีการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กร หรือกลุ่มบุคคลให้ความนิยมในการนำสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) มาใช้ประโยชน์ทั้งในการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกหน่วยงาน รวมถึงการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารกับประชาชนมากขึ้น โดยกระทำผ่านโปรแกรมหรือซอฟต์แวร์ในโทรศัพท์มือถือ ที่เรียกว่า แอปพลิเคชัน (Mobile Application) ที่มีผู้ผลิตออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากและได้รับความนิยมเนื่องจากเป็นเทคโนโลยีการสื่อสารที่สามารถเชื่อมโยงกันอย่างทั่วถึงได้ทุกสถานที่และทุกเวลา สื่อสารแบบไร้สายได้คล่องตัวยิ่งขึ้น โดยจากการสำรวจของ We Are Social และ Hootsuite ในในเดือนมกราคม 2561 พบว่าแอปพลิเคชันที่มีการใช้งานสูงสุด (Monthly active users) ในประเทศไทย ได้แก่ แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) (WP, 2561)

กองทัพบกซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบหลักในการดูแลรักษาความมั่นคงของประเทศ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551 (2551) มาตรา 8 ดังนี้ 1) การป้องกันประเทศ 2) การรักษาความมั่นคงภายใน 3) การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศและ 4) การพัฒนาประเทศ นอกจากนี้ กองทัพบกยังมีภารกิจอื่นที่ไม่ใช่สงคราม (Military Operation Other Than War: MOOTW) เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การพิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมและการบรรเทาสาธารณภัย (Humanitarian Assistance and Disaster Relief: HADR) การรักษาสันติภาพร่วมกับสหประชาชาติและองค์การนาชาติอื่น ๆ



(United Nations Peace Keeping Operations) และการต่อต้านการก่อการร้าย ซึ่งการดำเนินงานเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น กองทัพบกจึงมีการปรับเปลี่ยนตามความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร เพื่อให้เกิดความทันสมัยในองค์กร ปัจจุบันมีการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ในกองทัพมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือในเรื่องทั่วไปมีการใช้เทคโนโลยีด้านการสื่อสารไร้สายเข้ามาอำนวยความสะดวก ส่งผลให้รูปแบบของการทำงานเปลี่ยนแปลงไป (สันติสุข ศรีเมือง, 2559)

กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 เป็นหน่วยขึ้นตรงของมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันได้นำแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) มาประยุกต์ใช้ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร ภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การประสานงานระหว่างบุคคล การประสานงานระหว่างองค์กร การรายงานข้อมูลข่าวสาร การมอบหมายงานภายในองค์กร และการส่งภาพถ่ายต่อผู้บังคับบัญชาให้ทันต่อสถานการณ์ และเวลา เป็นต้น จากความสำคัญดังกล่าว จะเห็นได้ว่าการสื่อสารนั้นมีความสำคัญอย่างมากในทุกส่วน เพื่อให้กำลังพลมีความเข้าใจตรงกันอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ เนื่องจากเครือข่ายสังคมออนไลน์ถือเป็นการติดต่อสื่อสารที่ใหม่บางครั้งการติดต่อสื่อสารและการ รับ-ส่ง ข้อมูลข่าวสาร อาจเกิดข้อผิดพลาดไม่ชัดเจน สูญหายและล่าช้า ทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมาภายในองค์กร และส่งผลกระทบต่อองค์กรได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อ การสื่อสารภายในองค์กรของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยวิธีการ ศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข ปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ตลอดจนการนำผลการศึกษามาจัดทำข้อเสนอแนะด้าน การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัด เชียงใหม่

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งหวังที่จะทำให้การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถนำไปใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่การดำเนินงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ผลการศึกษานำไปประยุกต์ใช้ เพื่อประกอบการตัดสินใจในการวางแผนการทำงาน การกำหนดยุทธศาสตร์และกำหนดนโยบายการทำงานที่เกี่ยวข้องกับ การสื่อสารภายในองค์กรให้กับหน่วยทหาร ส่วนราชการอื่นๆ หน่วยงานเอกชน หรือองค์กรต่างๆ เพื่อสอดคล้องกับ บริบทได้อย่างเหมาะสม

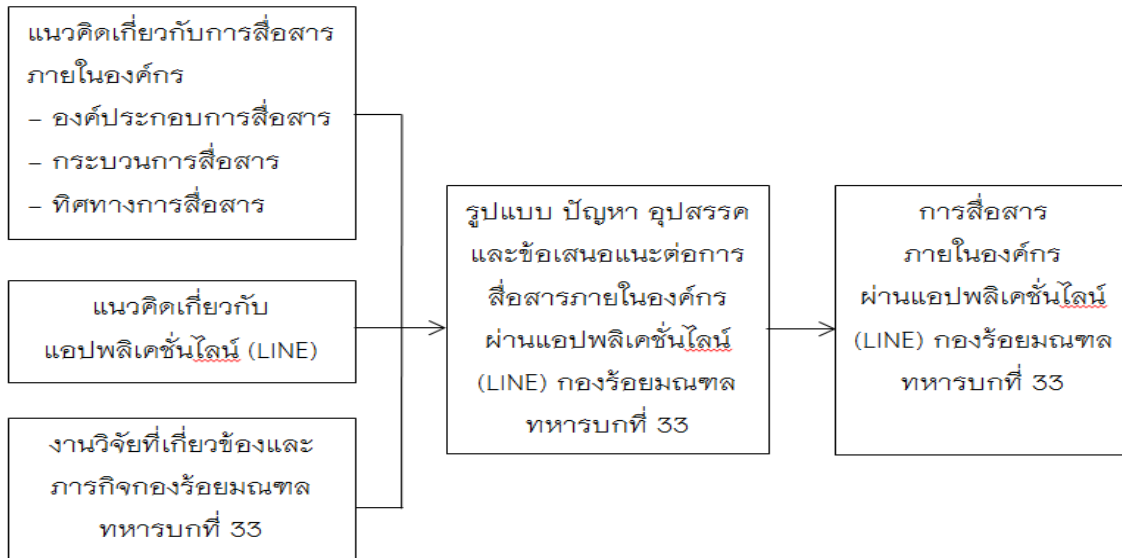
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษารูปแบบ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อจัดทำข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE): กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบ ตามแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนจนเอกสาร และ ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในด้านด้านองค์การและการจัดการที่ว่าด้วยการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย

องค์ประกอบของการสื่อสาร กระบวนการสื่อสาร และทิศทางการสื่อสาร มาสังเคราะห์ร่วมกับแนวคิดเกี่ยวกับแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) และภารกิจของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 โดยนำต้นแบบกรอบการศึกษาของ นิภาพร สงคำ (2560) มาเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้ โดยจะได้กรอบแนวคิดดังต่อไปนี้



ภาพ แสดงกรอบแนวคิดการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) :
กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการศึกษาวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาค้นคว้านี้ ประชากรของการศึกษาเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 โดยสามารถแบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มได้แก่ 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 12 นาย 2) นายทหารชั้นประทวน จำนวน 54 นาย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการควบคุม กฏระเบียบ ข้อบังคับของหน่วย และผู้บังคับหน่วยทหารในกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 นาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 นาย คัดเลือกเฉพาะ ตำแหน่ง ผู้บังคับกองร้อย, ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดตมยิงปืน, ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดฝึก และ ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบริการ และ 2) นายทหารชั้นประทวน จำนวน 10 นาย คัดเลือกเฉพาะ ตำแหน่ง จ่ากองร้อย, ตำแหน่ง ผู้บังคับตมยุทธกรรม, ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่บริการ และ ตำแหน่ง รองผู้บังคับหมู่บริการ



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or guided Interview) หรือใช้คำสำคัญ (Keywords) โดยไม่ได้กำหนดคำถามตายตัว เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบ ปัญหาและอุปสรรค ในการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ที่ได้กำหนดนโยบายและสั่งการมาเป็นลำดับขั้น รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า โดยคำถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) และส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับรูปแบบ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE)

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสัมภาษณ์ในการศึกษาค้นคว้า ซึ่งผ่านการตรวจสอบเนื้อหาแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และได้เสนอผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและความถูกต้องทางภาษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หลังจากเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้จัดข้อมูลแบ่งเป็นหมวดหมู่ตามเนื้อหา และประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพทั่วไปแล้วนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียงและวิเคราะห์หาความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) แนวคิด ทฤษฎี และการศึกษาที่เกี่ยวข้องในอดีต ซึ่งได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งต่าง ๆ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยการนำข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิมาทำการวิเคราะห์ภายใต้วิธีการดังนี้

3.3.1 การจำแนก และจัดระเบียบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้รับการค้นหา และเก็บรวบรวมมาจำแนกเป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์

3.3.2 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับโดยผ่านการใช้เครื่องมือในการตรวจสอบผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือการทดสอบ แบ่งออกเป็นด้านข้อมูล โดยพิจารณาจากแหล่งบุคคลที่เป็นกลุ่มนายทหารชั้นสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน และด้านเครื่องมือโดยผู้วิจัยได้กำหนดคำถามไว้ก่อนล่วงหน้า ใช้รูปแบบการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง

3.3.3 เมื่อประเด็นใดนำมาวิเคราะห์แล้วไม่มีความชัดเจนก็จะตามไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการศึกษา

เก็บข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยคัดเลือกจากผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการควบคุม กฏระเบียบ ข้อบังคับของหน่วย และผู้บังคับหน่วยทหารในกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) รวมจำนวนทั้งสิ้น 15 นาย ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ 1) นายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 5 นาย คัดเลือกเฉพาะ ตำแหน่ง ผู้บังคับกองร้อย, ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดสนามยิงปืน, ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดฝึก และ ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบริการ และ 2) นายทหารชั้นประทวน จำนวน 10 นาย คัดเลือกเฉพาะ ตำแหน่ง จ่ากองร้อย, ตำแหน่ง ผู้บังคับหมวดบริการ และ ตำแหน่ง รองผู้บังคับหมู่บริการ ด้วยการสัมภาษณ์แบบ

กึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or guided Interview) หรือใช้คำสำคัญ (Keywords) โดยไม่ได้กำหนดคำถามตายตัวซึ่งจะได้นำเสนอ ตามลำดับดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปและข้อมูลการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของนายทหารชั้นสัญญาบัตร และนายทหารชั้นประทวน ดังนี้

1.1 นายทหารชั้นสัญญาบัตร ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 และรองลงมาคือดำรงตำแหน่งปัจจุบันระหว่าง 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 มีอายุอยู่ในช่วง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือมีอายุ ระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ด้านรายได้ของผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 25,001 – 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 60 และมีรายได้เฉลี่ยมากกว่า 30,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 40 และระดับการศึกษาทั้งหมดสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) อยู่ระหว่างระหว่าง 2 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือระหว่าง 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 และมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีวัตถุประสงค์หลักในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 80 และเพื่อการสนทนาทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 20

1.2 นายทหารชั้นประทวน ผู้ให้ข้อมูลมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 2 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 และรองลงมาคือดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 2 ปีและมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 ในแต่ละลำดับ โดยมีอายุอยู่ในช่วง 31 – 40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 40 รองลงมาอายุอยู่ในช่วง 25 – 30 ปี, 41 – 50 ปี และอายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30, 20 และ 10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยอยู่ในช่วง 15,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 50 ตามมาด้วยมีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 15,000 บาท, ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30, 10 และ 10 ตามลำดับ ในด้านการสำเร็จการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 80 และสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 20 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) อยู่ระหว่างระหว่าง 2 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือมากกว่า 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 30 และระหว่าง 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 20 มีวัตถุประสงค์หลักในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อการทำงานเป็นส่วนมาก คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ เพื่อการสนทนาทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 40

2. สรุปผลการวิเคราะห์รูปแบบ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33

จากการวิเคราะห์รูปแบบ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่สามารถแบ่งการวิเคราะห์ เป็น 2 ประเด็นได้แก่

2.1 รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE)

กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นการทำงานโดยใช้ระบบแบบทหารมีการจัดองค์กรที่ตายตัว มีสายการบังคับบัญชาแบ่งมอบหน้าที่อย่างชัดเจน แต่เดิมก่อนที่จะมีการนำแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) มาใช้เพื่อการสื่อสารภายในองค์กร การสั่งการต่างๆ จากผู้บังคับบัญชาไปยังหน่วยรองจนถึงตัวกำลังพลคนสุดท้ายของหน่วย จะใช้การสื่อสารภายในองค์กรผ่าน เอกสาร และทางวาจา หรือสั่งการสื่อสารประเภทวิทยุ และโทรศัพท์

เป็นต้น ปัจจุบันกำลังพลของหน่วยได้ใช้การสื่อสารภายในองค์กรผ่านทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เนื่องจากโทรศัพท์ในปัจจุบันสามารถเชื่อมต่อเครือข่ายในระบบ GPRS/EDGE, Wi-Fi หรือ 3 จี และ 4 จี ได้ ซึ่งแต่เดิมนิยมใช้สื่อสารกันระหว่างเพื่อนฝูงหรือกับคนที่รู้จัก หน่วยจึงได้เล็งเห็นความสำคัญจึงเริ่มมีการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เป็นอีกทางหนึ่งของการสื่อสารในการบังคับบัญชาและสั่งการทางทหารอีกระบบหนึ่ง ช่วยให้การสื่อสารสะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น เนื่องจากแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถส่งข้อความ รูปภาพ วิดีโอ ไฟล์ต่างๆ พูดคุยโต้ตอบผ่านไลน์ได้ทันที ทั้งการโทรคุยและการวิดีโอคอล ส่วนใหญ่จะกระทำในรูปแบบการส่งสารผ่านกลุ่มไลน์ (LINE Group) ของหน่วย และการโทรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ติดต่อไปยังผู้รับสารโดยตรง เพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารภายในองค์กรในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน

หากพิจารณาถึงทิศทางของการสื่อสารภายในองค์กรของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ประกอบด้วย

1) การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นการสื่อสารลักษณะจะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา เช่น จากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารแบบนี้อยู่ในรูปแบบการแจ้งนโยบายระเบียบ ข้อบังคับ หรือข่าวสารเพื่อการปฏิบัติงาน โดยเป็นรูปแบบการสื่อสารหลักของหน่วย

2) การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Upward Communication) คือ การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปถึงยังผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงขึ้นไป โดยส่วนมากจะกระทำในรูปแบบของการรายงานผลการปฏิบัติงานและการปรึกษาหารือ

3) การสื่อสารในแนวนอน (Later หรือ Horizontal Communication) หมายถึงการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเสมอกันหรือใกล้เคียงกัน ซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ซึ่งในหน่วยจะเป็นการประสานงานภายในหน่วยและการปรึกษาหารือในเรื่องที่ได้รับการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

2.2 ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 มีข้อมูลที่ควรพิจารณาเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1) ปัญหาด้านการสื่อสารคำสั่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) การเกิดความล่าช้าในการสื่อสาร เช่น การที่ผู้ส่งสารส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) แต่ผู้รับสารไม่ได้เปิดดูทันทีทันใด การสื่อสารไม่เข้าใจระหว่างบุคคล เช่น การพิมพ์ข้อความตกหล่น สามารถแก้ไขปัญหาโดยการโทรศัพท์คุยผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) หรือเลือกใช้ช่องทางการสื่อสารในรูปแบบอื่น

2) ปัญหาด้านความปลอดภัยในการรักษาความลับ เอกสารหรือข้อความบางอย่างมีชั้นความลับไม่ควรแก่การเผยแพร่ แต่เพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารบางครั้งจำเป็นต้องส่งต่อผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถแก้ไขปัญหาโดยการสร้างความเข้าใจในการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ในการเผยแพร่ข้อมูล จะทำให้กำลังพลตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความลับของทางราชการ ตลอดถึงการมีกฎระเบียบที่ทันต่อเทคโนโลยีปัจจุบัน

3) ปัญหาด้านประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้สื่อสาร พบว่ากำลังพลบางส่วนใช้โทรศัพท์มือถือที่ไม่ได้มีประสิทธิภาพสูงมากพอที่จะรองรับการเพิ่มขึ้นของข้อมูลของแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปัญหาคือ เพื่อให้กำลังพลมีอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้งานเพื่อการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ทางหน่วยควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าว



4) ปัญหาด้านเทคนิคของแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ที่ไฟล์และข้อความหมดยุทำให้ไม่สามารถเรียกเปิดใช้งานได้ สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการบันทึกข้อมูลไว้ในเน็ตของทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) หรือบันทึกข้อมูลหรือรูปภาพไว้ในโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถสรุปผลตามกรอบแนวคิดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านองค์ประกอบของการสื่อสาร

จากองค์ประกอบของการสื่อสารที่ประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร สาร สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร จะเห็นได้ว่าบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการสื่อสาร จำเป็นที่ต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดให้มีการจัดอบรมหรือทบทวนการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สำหรับกำลังพลภายในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่เข้ามาตลอดเวลา สามารถนำมาปรับเข้ากับกระบวนการสื่อสารในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

2) ด้านกระบวนการสื่อสาร

กระบวนการสื่อสารภายในองค์กรเป็นกระบวนการ (process) การผ่านข้อมูล ข่าวสารและความเข้าใจจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ ควรมีระเบียบหรือแบบแผนปฏิบัติในการสื่อสาร ว่าสารใดควรส่งไปยังกลุ่มหลัก สารใดควรส่งไปในไลน์บุคคล หรือสารใดควรแจ้งโดยการโทร เป็นต้น

3) ด้านทิศทางของการสื่อสาร

จากการสื่อสารภายในองค์กรของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ซึ่งรูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นรูปแบบหลักที่ได้รับความนิยมในองค์กรโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบและปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ยุทธศาสตร์ของหน่วยและภารกิจของหน่วย ควรมีการส่งเสริมทิศทางการสื่อสารรูปแบบอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานโดยตรงผ่านช่องทางไลน์ เป็นต้น

อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยขออภิปรายผลโดยแบ่งออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผลการศึกษาในรูปแบบ ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

1.1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ผ่านกลุ่มไลน์เป็นช่องทางการติดต่อสื่อสารหนึ่งที่มีประสิทธิภาพ พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ มณี วิเศษพานิช (2561) ในประเด็นที่ พนักงานมีความต้องการให้เพิ่มการสื่อสารสังคมออนไลน์ Facebook page และ Line group ทางกรของบริษัท เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากขึ้นในการสื่อสารภายในองค์กร

1.2) จากผลการศึกษาการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 พบว่าการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ช่วยในการสื่อสารสะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายมากขึ้น เนื่องจากแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถส่งข้อความ รูปภาพ วิดีโอ ไฟล์ต่างๆ พูดคุยโต้ตอบผ่านไลน์ได้ทันที ทั้งการโทรคุยและการวิดีโอคอล พบว่าสอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญฤดี ฮวดหุ่ (2560), สมิต พิฑูรพงศ์ (2561), ลัญญาติ พรหมคง, นันทนา นิจจอบหอย และ นาถรพี ชัยมงคล (2561) ในประเด็นการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ช่วยให้การสื่อสารสะดวก รวดเร็ว และประหยัดค่าใช้จ่าย โดยสามารถสื่อสารด้วยภาพและเสียง ทำให้เข้าใจกระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.3) การติดต่อสื่อสารตามลักษณะทิศทางของการติดต่อ (Direction) พบว่าสอดคล้องกับการสรุปของ อธิติภาพ ชยธวัช (2548) พบว่ากองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 มีทิศทางของการสื่อสารภายในองค์กรทั้งหมด 3 รูปแบบ ดังนี้ 1) การสื่อสารจากบนลงล่าง เป็นการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาาระดับสูงไปยังผู้ปฏิบัติ 2) การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน คือ การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปถึงยังผู้บังคับบัญชาาระดับที่สูงขึ้นไป และ 3) การสื่อสารในรูปแบบแนวนอน คือ การสื่อสารของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มียศหรือตำแหน่งอยู่ในระดับเดียว จากข้อค้นพบการสื่อสารภายในองค์กรพบว่า ส่วนใหญ่ทิศทางการสื่อสารมีลักษณะจากบนลงล่าง เนื่องจากโครงสร้างการบริหารงานราชการเป็นระบบลำดับชั้น (Hierarchy system) การสื่อสารภายในองค์กรส่วนใหญ่จึงมีลักษณะเป็นคำสั่ง

1.4) ปัญหาที่พบในการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข มีข้อพิจารณา ดังนี้

1.4.1) ปัญหาด้านการส่งคำสั่งผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) การเกิดความล่าช้าในการสื่อสาร เช่น การที่ผู้ส่งสารส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) แต่ผู้รับสารไม่ได้เปิดดูทันทีทันใด การสื่อสารไม่เข้าใจระหว่างบุคคล เช่น การพิมพ์ข้อความตกหล่น จากประสบการณ์การใช้ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ของกลุ่มตัวอย่างนายทหารชั้นประทวน จะเห็นได้ว่าร้อยละ 20 ฟังมีประสบการณ์ในการใช้ไม่เกิน 2 ปี ประกอบกับบางคนใช้งานเพื่อการทำงานเท่านั้น จึงทำให้ความถี่ในการใช้งานยังต่ำ ส่งผลให้การใช้งานยังไม่คล่องแคล่วนัก สามารถแก้ไขปัญหาโดยการใช้แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ในการโทรศัพท์คุย

1.4.2) ปัญหาด้านความปลอดภัยในการรักษาความลับ เนื่องจากภารกิจของหน่วยในบางครั้ง อาจจะมีการส่งเอกสารที่มีชั้นความลับ ไม่ควรแก่การเผยแพร่ แต่เพื่อความรวดเร็วในการสื่อสารบางครั้งจำเป็นต้องส่งต่อผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถแก้ไขปัญหาโดยการสร้างความเข้าใจในการสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งจำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ในการเผยแพร่ข้อมูล จะทำให้กำลังพลตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความลับของทางราชการ ตลอดจนถึงการมีกฎระเบียบที่ทันต่อเทคโนโลยีปัจจุบัน

1.4.3) ปัญหาด้านประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้สื่อสาร จากข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่านายทหารชั้นประทวน ร้อยละ 80 มีรายได้ที่ต่ำกว่า 20,000 บาท จากการสัมภาษณ์เชิงลึกของประชากรในกลุ่มนี้ พบว่าโทรศัพท์มือถือที่ใช้ไม่ได้มีประสิทธิภาพสูงมากพอที่จะรองรับการเพิ่มขึ้นของข้อมูลแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ข้อเสนอแนะสำหรับการแก้ไขปัญหาคือ เพื่อให้กำลังพลมีอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการนำมาใช้งานเพื่อการสื่อสารผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ทางหน่วยควรสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาอุปกรณ์ดังกล่าว

1.4.4) ปัญหาด้านเทคนิคของแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ที่ไฟล์และข้อความหมดอายุทำให้ไม่สามารถเรียกเปิดใช้งานได้ สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยการบันทึกข้อมูลไว้ในเน็ตของทางแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) หรือบันทึกข้อมูลหรือรูปภาพไว้ในโทรศัพท์มือถือหรือคอมพิวเตอร์

2. ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 การจัดทำข้อเสนอแนะด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) : กรณีศึกษา กองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ด้านการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) สามารถสรุปผลตามกรอบแนวคิดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านองค์ประกอบของการสื่อสาร

จากองค์ประกอบของการสื่อสารที่ประกอบไปด้วย ผู้ส่งสาร สาร สื่อหรือช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร จะเห็นได้ว่าบุคคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการสื่อสาร จำเป็นที่จะต้องส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคคลากร โดยให้มีการอบรมหรือทบทวนการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ภายในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่เข้ามาตลอดเวลา สามารถนำมาปรับเข้ากับกระบวนการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับปริทรรศน์ ลองชูผล (2558) ที่ได้เสนอแนะว่า ควรมีการอบรม ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในการใช้งานระบบต่างๆ ของแอปพลิเคชันไลน์ (LINE)

2) ด้านกระบวนการสื่อสาร

กระบวนการสื่อสารภายในองค์กร ตามการสรุปของ ทรงธรรม ชีระกุล (2548) เป็นกระบวนการ (process) การผ่านข้อมูล ข่าวสารและความเข้าใจจากผู้ส่งสารไปยังผู้รับสาร เพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ จึงควรมีระเบียบหรือแบบแผนการปฏิบัติในสาร ว่าสารใดควรส่งไปยังกลุ่มหลัก สารใดควรส่งบุคคล หรือสารใดควรแจ้งโดยการโทร เป็นต้น

3) ด้านทิศทางของการสื่อสาร

จากการสื่อสารภายในองค์กรของกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ซึ่งรูปแบบการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง (Downward Communication) เป็นรูปแบบหลักที่นิยมใช้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบและปฏิบัติตามนโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วย ตามรูปแบบของการบริหารงานราชการที่ใช้ระบบลำดับชั้น แต่เพื่อให้การทำงานของหน่วยมีประสิทธิภาพและพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป ควรส่งเสริมทิศทางในการสื่อสารรูปแบบอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การสื่อสารแบบล่างขึ้นบน (Upward Communication) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานโดยตรงผ่านช่องทางไลน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ควรมีการจัดอบรมหรือทบทวนการใช้งานแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ภายในองค์กร เนื่องจากเทคโนโลยีใหม่เข้ามาตลอดเวลา สามารถนำสิ่งเหล่านี้มาปรับเข้ากับกระบวนการสื่อสารในองค์กรเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
2. ควรมีการพิจารณาประเด็นด้านความปลอดภัยของข้อมูลก่อนส่งสารเข้ามายังแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เนื่องจากเอกสาร หรือข้อความบางสิ่งถือเป็นข้อมูลลับของทางราชการ อาจส่งผลให้เกิดข้อมูลรั่วไหลได้

3. เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ในการรับสารของกำลังกำลังพล ควรมีระเบียบหรือแบบแผนปฏิบัติในการสาร ว่า สารใดควรส่งไปยังกลุ่มหลัก สารใดควรส่งบุคคลหรือสารใด ควรแจ้งโดยการโทร เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากระบวนการสื่อสารภายในองค์กรผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ของหน่วยงาน หรือองค์กรอื่นๆ เพื่อได้ข้อมูลว่ากระบวนการสื่อสาร ปัญหาและการแก้ไขปัญหาที่มีอย่างไร ผลการศึกษาที่ได้รับนั้นมีความเหมือนหรือแตกต่างจากการศึกษาครั้งนี้หรือไม่

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับการใช้แอปพลิเคชันอื่นๆ ที่สามารถนำมาสื่อสารภายในองค์กร เพื่อนำผลการศึกษามา เปรียบเทียบกับการศึกษาในครั้งนี้ ว่ามีประสิทธิภาพเป็นอย่างไร ตลอดจนการนำมาประยุกต์ร่วมกับ แอปพลิเคชันไลน์ (LINE) เพื่อให้การสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้อย่างไร

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดีด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ ที่คอยให้คำแนะนำ ปรีกษา และชี้แนะการวิจัยให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลกำลังพลกองร้อยมณฑลทหารบกที่ 33 ค่ายกาวิละ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความถูกต้องทางภาษา ประกอบด้วย 1) พันเอกชุตติเดช ชวณิช รองเสนาธิการมณฑลทหารบกที่ 46 ค่ายอิงคยุทธบริหาร อำเภอหนองจิก จังหวัดปัตตานี 2) พันเอก ดร.สฤช แผนสนธิ รองผู้อำนวยการกองการศึกษาโรงเรียนทหารราบ ศูนย์การทหารราบ ค่ายธนระวี อำเภอปรามบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และ 3) ดร.ณัฐศรี ลินธนูวา อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ให้คำแนะนำและความรู้จนสามารถประกอบขึ้นมาเป็นงานศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้ได้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญฤดี สวดหุ่น. (2560). **อิทธิพลของแอปพลิเคชันไลน์ในการสื่อสารยุคปัจจุบัน**. วารสารศิลปการจัดการ, 1(2), 75-88.
- ทรงธรรม ชีระกุล. (2548). **การสื่อสาร : กลยุทธ์สู่ความสำเร็จขององค์กร**. วารสารปาริชาติ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 18(1), 51-61.
- ธิดิภาพ ชยชวีช. (2548). **แม่ไม่บริหาร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ซี.พี. บุ๊ค แสตนด์อาร์ต.
- นิภาพร สงคำ. (2560). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง**. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ปริทรรศน์ ลองชูผล. (2558). **ความพึงพอใจในการใช้แอปพลิเคชันไลน์ต่อการสื่อสารด้านสาธารณสุข: กรณีศึกษาของนักศึกษาหลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รุ่นที่ 11**. รายงานการศึกษา หลักสูตรนักบริหารงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (นบ.ปภ.) รุ่นที่ 11 วิทยาลัยป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย.
- พระราชบัญญัติจัดระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2551. (2551, มกราคม 31). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125. ตอนที่ 26 ก. หน้า 38.



- มณี วิเศษพานิช. (2561). การศึกษาสภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท คาสิโอ ประเทศไทย จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัด นครราชสีมา, นครราชสีมา.
- วีรวดี ชุขน์ริน. (กันยายน 2560). การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์สาธารณะมีผลกระทบต่อความมั่นคงปลอดภัยของ กองทัพไทย. วิทยาลัยการทัพบก. เรียกใช้เมื่อ 14 กรกฎาคม 2563 จาก <http://www.awc.ac.th/awcdata/research/109.pdf>.
- สมิธ พิฑูรพงศ. (2560). การใช้แอปพลิเคชันไลน์ในกระบวนการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท สหผลิตภัณฑ์ พาณิชย์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระนิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- สัญชาติ พรมดง, นันทนา นิจจอยหอ, & นาถพี ชัยมงคล. (2561). การสร้างประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กร เพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ. วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์, 1(1).
- สันติสุข ศรีเมือง. (2559). แนวทางการพัฒนาจิตลักษณะที่พึงประสงค์ทางการทหาร ของพลทหารกองประจำการ มณฑลทหารบกที่ 33. วิทยาลัยเสนาธิการทหาร. เรียกใช้เมื่อ 15 กรกฎาคม 2563 จาก http://jsc.rtarf.mi.th/research/sum_research/JSC_57/JSC5780.pdf
- WP. (1 กุมภาพันธ์ 2561). สถิติผู้ใช้ดิจิทัลทั่วโลก “ไทย” เติบโตเร็วที่สุดในโลก-“กรุงเทพ” เมืองผู้ใช้ Facebook สูงสุด. Brand buffet. เรียกใช้เมื่อ 13 กรกฎาคม 2563 จาก <https://www.brandbuffet.in.th/2018/02/global-and-thailand-digital-report-2018>.



ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดน่าน

Factors Affecting the Effective Performance of Coronavirus 2019 Prevention Measures in Nan Province

บัณฑิตา คำยวง^{1*} และ รักษ์ศรี เกียรติบุตร²

Bandita Kumyung^{1*} and Raksi kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดน่าน ตลอดจนปัญหาและอุปสรรค และเสนอแนวทางในการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคระลอกใหม่ไปปฏิบัติในอนาคตซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นายอำเภอ, สาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการตอบแบบสอบถามของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่อำเภอเวียงสา อำเภอบ้านหลวง อำเภอสองแคว จำนวน 120 คน และจากประชาชนในพื้นที่อำเภอเมืองน่าน จำนวน 275 คน ผลการวิจัยพบว่าผู้ปฏิบัติงานและประชาชน มีความคิดเห็นที่ปัจจัยที่ส่งผลให้การนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านประสบผลสำเร็จ มากที่สุด คือ ความร่วมมือของประชาชน รองลงมา คือ ความชัดเจนของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย บุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร ตามลำดับ 2) ปัญหาอุปสรรคที่พบ คือ จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำด้านตรวจไม่เพียงพอกับภารกิจ 3) ข้อเสนอแนะควรตั้งด่านตรวจในช่วงที่สถานการณ์แพร่ระบาดมีความรุนแรงหรือต้องการเฝ้าระวังเป็นพิเศษ เป็นระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น และควรจัดเตรียมความพร้อมด้านสาธารณสุขให้เพียงพออยู่เสมอเพื่อรับมือกับการแพร่ระบาดของโรค

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิภาพ, โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : k.badita.toon@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were to 1) study the factor affecting the effectiveness of measures for prevent outbreak of coronavirus disease 2019 (COVID-19) in Nan province; 2) study the problems and obstacles of measures; 3) suggest the guideline for prevent new COVID-19 outbreak in the future from mixed method research. Data was collected by interview from 9 informants, including district chief, public health executive and head of health promoting sub-district hospital, and questionnaire survey from 120 government staffs, including sub-district headman, village headman and village health volunteer in Wiang Sa district, Ban Luang district and Song Khwae district, and 275 general people in Muang district of Nan province. The results found that the most effective factor to limit the migration between Nan and other provinces from staff and people opinion was people's cooperation following by the clearance of policy, policy standard, staffs who involve with these policies, the communication between public organization and resource respectively, whereas the problem was the number of staffs at checkpoint is not sufficient. This study suggested that to set checkpoints when the outbreak situation is virulence and should do in short term only. In addition, preparation of sufficient resources for public health system is also important for control the outbreak that might occur in the future.

Keywords: Factor, Effectiveness, Coronavirus 2019

บทนำ

ในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา ได้เกิดโรคติดต่อใหม่ ๆ ที่ผู้คนไม่รู้จักรับขึ้นหลายครั้ง เห็นได้จากเหตุการณ์การระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ที่เกิดขึ้นทั่วโลก เช่น การระบาดของโรคซาร์ส, โรคไข้หวัดใหญ่ 2009, โรคเมอร์ส, โรคติดต่อเชื้อไวรัสอีโบล่า, โรคติดต่อเชื้อไวรัสซิกา (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2559) และล่าสุดคือการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด-19 (Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)) ซึ่งพบการระบาดครั้งแรกที่ประเทศจีน สำหรับในประเทศไทยเกิดการระบาดของโรคโควิด-19 ภายในประเทศขึ้นอย่างรวดเร็วจากสนามมวยลุมพินี และสถานบันเทิงย่านทองหล่อ ในช่วงเดือนมีนาคม ปี 2563 (สำนักงานวิจัยแห่งชาติ, 2563, สื่อออนไลน์) ทำให้ประเทศไทยต้องจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) ขึ้น ในวันที่ 12 มีนาคม 2563 เพื่อบริหารจัดการสถานการณ์การแพร่ระบาดในประเทศไทยให้อยู่ในวงจำกัด (สำนักนายกรัฐมนตรี, 11 มีนาคม 2563) และทำให้รัฐบาลต้องประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน และประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินในทุกเขตท้องที่ทั่วราชอาณาจักร เป็นครั้งแรกในวันที่ 25 มีนาคม 2563 (สำนักนายกรัฐมนตรี, 25 มีนาคม 2563) ซึ่งนำไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทั้งในระดับประเทศ ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ ระดับตำบล และระดับชุมชน ทำให้ในขณะนั้นผู้ว่าราชการจังหวัดในหลายจังหวัดต้องยกระดับความเข้มข้น ในการคัดกรองผู้เดินทางเข้า-ออกพื้นที่ โดยมีการประกาศห้ามประชาชนเข้า-ออก พื้นที่ เช่น จังหวัดเชียงราย ตากแพร่ ตรารด บึงกาฬ ภูเก็ต สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา ระนอง และจังหวัดน่าน (สยามรัฐออนไลน์, 2563, สื่อออนไลน์)

ในส่วนของจังหวัดน่าน ได้มีการกำหนดมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 โดยระงับการเดินทางเข้าพื้นที่จังหวัดน่านเป็นการชั่วคราว ในเส้นทางผ่านด่านตรวจอำเภอเวียงสา ซึ่งเป็นเส้นทางหลักเข้าจังหวัดน่าน



รอยต่อจังหวัดแพร่ ด้านตรวจอำเภอบ้านหลวงและด้านตรวจอำเภอสองแคว ซึ่งเป็นรอยต่อจังหวัดพะเยาให้ประชาชนที่พักอาศัยประจำอยู่ในจังหวัดน่านที่มีความจำเป็นต้องเดินทางเข้าไปในพื้นที่จังหวัดน่าน ในช่วงเดือนเมษายน 2563 ผ่านการตรวจคัดกรองและกักตัวเองภายในบ้านพักเป็นเวลา 14 วัน ส่วนประชาชนที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดอื่น หรือมีที่พักอาศัยประจำอยู่ในจังหวัดอื่นที่มีความประสงค์จะเดินทางเข้ามาในพื้นที่จังหวัดน่าน ต้องแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ในการเดินทางเข้าจังหวัดน่านต่อเจ้าหน้าที่ประจำด่านตรวจ ซึ่งหากไม่มีเหตุผลความจำเป็นเพียงพอ เจ้าหน้าที่สามารถระงับการอนุญาตเข้าจังหวัดน่านได้ (คำสั่งจังหวัดน่าน, 4 เมษายน 2563) และได้มีการออกประกาศปรับปรุงแนวทางปฏิบัติในการเดินทางเข้าพื้นที่จังหวัดน่านให้เหมาะสมกับสถานการณ์อยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดในประเทศมีจำนวนผู้ติดเชื้อรายใหม่ลดลงอย่างต่อเนื่องจนเป็นศูนย์ จังหวัดน่านจึงได้ยกเลิกคำสั่งจัดตั้งด่านตรวจหรือจุดสกัดดูแลการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน ตั้งแต่วันที่ 22 มิถุนายน 2563 (คำสั่งจังหวัดน่าน, 19 มิถุนายน 2563) ซึ่งจังหวัดน่านเป็นจังหวัดที่ไม่พบผู้ติดเชื้อโควิด-19 จากการแพร่ระบาดในช่วงเดือนมีนาคมถึงเดือนธันวาคม 2563

ต่อมาเมื่อพบการระบาดระลอกใหม่ (Newly Emerging) ของโรคโควิด-19 ในประเทศไทย ในช่วงเดือนธันวาคม 2563 จากตลาดกลางกุ้งในจังหวัดสมุทรสาคร ทำให้เกิดการแพร่ระบาดไปยังพื้นที่ต่าง ๆ เป็นวงกว้าง (บีบีซี นิวส์, 2563, สื่อบอนไลน์) ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันและสกัดกั้นการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 อย่างเร่งด่วนในขณะนั้น ผู้ว่าราชการจังหวัดน่านจึงได้มีคำสั่งให้จัดตั้งด่านตรวจดูแลการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านอีกครั้ง เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2563 (คำสั่งจังหวัดน่าน, 30 ธันวาคม 2563, คำสั่งจังหวัดน่าน, 8 มกราคม 2564) ซึ่งการระบาดระลอกนี้ จังหวัดน่าน พบผู้ติดเชื้อโควิด-19 จำนวน 1 ราย เป็นการติดเชื้อจากนอกพื้นที่จังหวัดน่าน

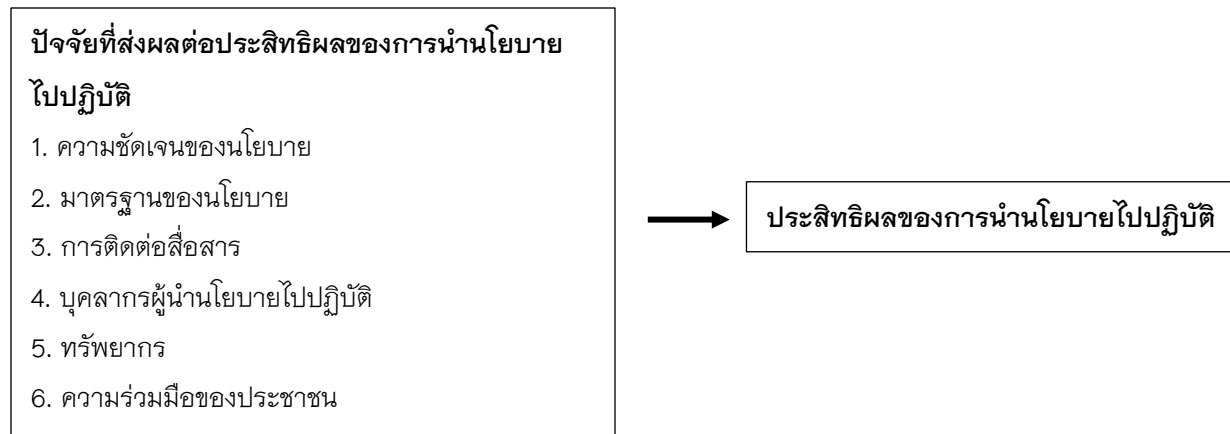
ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดน่าน โดยเฉพาะการใช้มาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่าน เนื่องจากในขณะนี้ยังคงพบผู้ติดเชื้อโควิด-19 ทั้งในประเทศไทยและในหลายประเทศทั่วโลก จึงไม่อาจคาดการณ์ได้ว่าการระบาดของโรคโควิด-19 จะสิ้นสุดลงเมื่อใด อีกทั้งโรคติดต่ออุบัติใหม่ในมนุษย์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตนั้นก็ไม่สามารถคาดการณ์หรือหยุดยั้งไม่ให้เกิดขึ้นได้ แต่สามารถป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคได้ ซึ่งจะช่วยลดความสูญเสียต่อชีวิต เศรษฐกิจ และสังคมได้ ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ระลอกใหม่และโรคติดต่ออุบัติใหม่ในอนาคตต่อไปได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดน่าน
3. เพื่อเสนอแนวทางในการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในอนาคต

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์และแวน ฮอร์น (1975, อ้างอิงใน วรเดช จันทรร, 2551) และวรเดช จันทรร (2551) พบว่าการนำนโยบายใดนโยบายหนึ่งไปปฏิบัติมีปัจจัยที่ต้องคำนึงที่หลากหลาย ซึ่งแต่ละปัจจัยส่งผลต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายได้ ผู้ศึกษาวิจัยจึงได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่ จังหวัดน่าน ดังนี้



แผนภาพ แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบ่งออกเป็น การวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ จำนวนทั้งสิ้น 84,165 คน ประกอบด้วย นายอำเภอ สาธารณสุขอำเภอในจังหวัดน่าน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล (ผอ.รพ.สต.) กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในพื้นที่ 3 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเวียงสา อำเภอบ้านหลวง และอำเภอสองแคว โดยใช้คุณสมบัติของความเป็นผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ซึ่งมีจุดตั้งด่านตรวจหรือจุดสกัดดูแลการเดินทางเข้า - ออกพื้นที่จังหวัดน่าน และประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอเมืองน่าน โดยอาศัยคุณสมบัติของพื้นที่ที่เป็นศูนย์รวมของประชาชน และมีผู้การเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านเป็นจำนวนมาก และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาที่เหมาะสมจำนวน 404 คน แบ่งเป็น



1. การวิจัยเชิงคุณภาพ มีกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย นายอำเภออำเภอเวียงสา นายอำเภอบ้านหลวง นายอำเภอสองแคว สาธารณสุขอำเภอเวียงสา สาธารณสุขอำเภอบ้านหลวง สาธารณสุขอำเภอสองแคว ซึ่งได้มาจากวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอ่าวนาโละ อำเภอเวียงสา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านพี่ อำเภอบ้านหลวง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลยออด อำเภอสองแคว จังหวัด ซึ่งได้มาจาก วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) อำเภอละ 1 คน

2. การวิจัยเชิงปริมาณ จากขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 404 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ จำนวน 9 คน คงเหลือกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 395 คน ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ อสม. ในพื้นที่อำเภอเวียงสา อำเภอบ้านหลวง และอำเภอสองแคว และประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอเมืองน่าน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนของประชากรตามพื้นที่ตำบล ดังนี้

1. กำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในพื้นที่ 3 อำเภอ 24 ตำบล ตำบลละ 2 คน จำนวน 48 คน
2. อสม. ในพื้นที่ 3 อำเภอ 24 ตำบล ตำบลละ 3 คน จำนวน 72 คน
3. ประชาชนทั่วไปในพื้นที่อำเภอเมืองน่าน จำนวน 11 ตำบล ตำบลละ 25 คน จำนวน 275 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง โดยกำหนดข้อคำถามเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

2. การวิจัยเชิงปริมาณ

ใช้แบบสอบถาม จำนวน 2 ชุด แบ่งเป็น แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่/บุคลากรของรัฐ และภาคประชาสังคม และแบบสอบถามสำหรับประชาชนทั่วไป

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ และมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่นำมาใช้ในพื้นที่จังหวัดน่าน เพื่อนำมาปรับปรุงและปรับใช้ในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และแบบสอบถามที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย นำแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามฉบับร่างไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ตรวจสอบความถูกต้องสอดคล้องของเนื้อหา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล สำหรับแบบสอบถามได้ตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา โดยนำข้อมูลที่ได้จากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิมาหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Index of item-objective congruence: IOC) โดยใช้เกณฑ์การตัดสิน IOC ที่มีค่าตั้งแต่ .67 ขึ้นไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร จากแนวคิด ทฤษฎี นโยบาย ระเบียบกฎหมาย ประกาศ และคำสั่ง รวมถึงงานเอกสารที่เกี่ยวข้อง

2. เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ผู้ที่ได้รับการสัมภาษณ์ตอบคำถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นสำคัญ ๆ แล้วนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นที่ต้องการหาคำตอบ

3. เก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาทำการวิเคราะห์และสร้างข้อสรุปในแต่ละประเด็นจากข้อมูลต่าง ๆ เพื่อตอบคำถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่วางไว้ โดยการจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

การวิเคราะห์ข้อมูลปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อดูการกระจายของข้อมูลเป็นรายข้อ และรายด้าน

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์พบ ผลของการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดน่าน เป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นตรงกันว่ามาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีข้อสั่งการและแนวทางปฏิบัติที่มีความชัดเจน โดยการกำหนดข้อสั่งการของจังหวัดน่าน ต้องผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการโรคติดต่อจังหวัดน่าน ซึ่งการกำหนดนโยบายในระดับจังหวัด จะยึดมาตรการของส่วนกลางที่ ศบค. กำหนดมาใช้เป็นแนวทางกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่และการปฏิบัติงานของด่านตรวจก็จะยึดแนวทางของจังหวัดเป็นหลักในการปฏิบัติงาน

จากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ปฏิบัติงาน (กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และอสม.) มีทัศนคติต่อความชัดเจนของนโยบายในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) หน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและงานที่รับมอบหมายภายในหน่วยงานและระบุรายละเอียดของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, SD = 0.62) 2) ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการเดินทางเข้าและออกพื้นที่จังหวัดน่านได้โดยง่ายและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่ความรับผิดชอบได้อย่างมั่นใจ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, SD = 0.56) 3) แนวทางปฏิบัติของมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่าน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความชัดเจน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, SD = 0.62) 4) จังหวัดมีการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้แก่แต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, SD = 0.60) และประชาชนมีทัศนคติต่อความชัดเจนของนโยบายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$)

โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายหัวข้อ ดังนี้ 1) มาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่าน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความชัดเจน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.14, SD = 0.66) 2) ประชาชนเข้าใจแนวทางปฏิบัติในการเข้าและออกพื้นที่จังหวัดน่านได้โดยง่าย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.04, SD = 0.66)

2. ปัจจัยด้านมาตรฐานของนโยบาย

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติของด่านตรวจ ทั้ง 3 พื้นที่ หน่วยงานได้ยึดมาตรฐานตามข้อสั่งการของจังหวัดเป็นแนวทางปฏิบัติเช่นเดียวกันในทุกพื้นที่ แต่การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในแต่ละพื้นที่อาจมีเทคนิควิธีการ และรายละเอียดของการดำเนินงานที่ต่างกัน และแม้ว่านโยบายจะมีมาตรฐานที่ชัดเจน แต่การการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่ต้องการมีความนโยบายโดยอาศัยดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคลก็อาจทำให้มาตรฐานการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งข้อแตกต่างกันนี้ ทำให้ประชาชนบางส่วนที่เดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านมองว่าด่านตรวจแต่ละแห่งมีมาตรฐานและการบังคับใช้ที่แตกต่างกันแม้ว่าทุกด่านจะมีเป้าหมายของการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน

ในส่วนของผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อมาตรฐานของนโยบายในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.10) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ด่านตรวจหรือ จุดสกัดดูแลการเดินทางเข้า - ออกพื้นที่จังหวัดน่านในแต่ละพื้นที่มีการปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.13, SD = 0.69) 2) การปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน มีการบังคับใช้ ในแต่ละพื้นที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, SD = 0.68) และประชาชนมีความเห็นว่าการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกในแต่ละพื้นที่มีการปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.03, SD = 0.69)

3. ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร

พบว่า การติดต่อสื่อสารกันระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ มีขั้นตอนของการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่คล้ายกันทั้ง 3 อำเภอ คือ มีการสั่งการจากจังหวัดมายังอำเภอ ศูนย์ปฏิบัติการควบคุมโรคอำเภอ (ศปก.อำเภอ) จะมีการจัดประชุมเพื่อแจ้งและกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ต่อไป นอกจากนี้ในการประชุมกำหนดและผู้นำหมู่บ้านของอำเภอ และการประชุมประจำเดือนของสำนักงานสาธารณสุขก็จะมีการแจ้งชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางของข้อสั่งการใหม่ที่ได้มีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงอีกทางหนึ่ง อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นว่าการสั่งการด้วยหนังสือราชการแบบปกติมีความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น จึงมีการนำแอปพลิเคชันไลน์เข้ามาช่วยในการสื่อสารและส่งต่อข้อมูลในแต่ละพื้นที่ ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

สำหรับการส่งต่อข้อมูลระหว่างด่านตรวจคัดกรองไปยังหน่วยงานอื่น ๆ เดิมหน่วยงานใช้วิธีการกรอกข้อมูลลงในกระดาษและให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ย้อนหลังก่อนส่งข้อมูลให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขแต่ละอำเภอไปติดตามผู้ที่เดินทางเข้า-ออกพื้นที่ในหมู่บ้านชุมชนปลายทางอีกครั้ง ทำให้การส่งต่อข้อมูลมีความล่าช้าไม่เป็นปัจจุบัน ต่อมาจึงได้มีการนำโปรแกรม SAVE NAN มาใช้สำหรับบันทึกข้อมูลผู้เดินทางเข้า-ออกในพื้นที่ ณ ด่านตรวจของอำเภอบ้านหลวง ซึ่งสามารถบันทึกและส่งต่อข้อมูลของผู้ที่เดินทางเข้า-ออกในพื้นที่จังหวัดน่านในระบบไปยังแอปพลิเคชันกลุ่มไลน์ เพื่อรายงานข้อมูลคนเข้าพื้นที่ของแต่ละอำเภอได้ทันที โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในระดับอำเภอและระดับตำบลจะส่งต่อข้อมูลไปยังกลุ่มไลน์ของระดับตำบล อสม. และกำหนดหมู่บ้านตามพื้นที่ปลายทางของผู้เดินทางเข้ามาในพื้นที่ต่อไป เป็นลำดับ ทำให้พื้นที่ปลายทางสามารถเตรียมพร้อมรับมือกรณีที่มีผู้เดินทางมาจากจังหวัดที่มีความเสี่ยงได้อย่างรวดเร็ว ต่อมาโปรแกรมนี้ก็ได้ถูกนำมาใช้ที่ด่านตรวจอำเภอเวียงสาอีกด้วย ในขณะที่ด่านตรวจอำเภอสองแคว ใช้วิธีการบันทึก

ข้อมูลผู้ที่เดินทางเข้า-ออกในพื้นที่ จังหวัดน่าน ผ่านระบบ Google Form เนื่องจากจุดที่ตั้งด่านมีข้อจำกัดในเรื่องของสัญญาณอินเทอร์เน็ต และสัญญาณมือถือ จึงทำให้ไม่สามารถนำโปรแกรมบันทึกข้อมูลมาใช้เช่นเดียวกับด่านตรวจของอำเภอบ้านหลวงและด่านตรวจอำเภอเวียงสาได้ โดยข้อมูลจากด่านอำเภอสองแควสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสองแควจะเป็นผู้รับผิดชอบประมวลผลวันละหนึ่งครั้งเพื่อส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยอื่น ๆ ทางกลุ่มไลน์เช่นเดียวกัน

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อการติดต่อสื่อสารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) หน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานมีการประสานงานและสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ทั้งภายในหน่วยงานและการติดต่อกับหน่วยงานอื่นที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.56$) 2) จังหวัดมีการประสานงานและการสื่อสารข้อมูลเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานที่รวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.57$) และประชาชนมีความคิดเห็นเห็นว่าที่ผ่านมามีจังหวัดน่าน ได้มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการเดินทางเข้าและออกพื้นที่จังหวัดน่าน ให้ประชาชนในพื้นที่ทราบอย่าง รวดเร็ว ทั้งถึงและทันต่อสถานการณ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, $SD = 0.70$)

4. ปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่าบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน เป็นอย่างดี เนื่องจากมีการชี้แจงและทำความเข้าใจข้อสั่งการให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ในส่วนของ อสม.จะมี รพ.สต เป็นผู้คอยดูแลให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานตามข้อสั่งการที่เกี่ยวข้อง และเห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในทุกระดับ และบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีส่วนสำคัญที่ทำให้การนำมาตรการดังกล่าวประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะในระดับหมู่บ้านชุมชนที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี เนื่องจากหมู่บ้านชุมชน เป็นที่มีข้อมูลและปฏิบัติงานใกล้ชิดกับผู้เดินทางเข้ามาในหมู่บ้านชุมชนมากที่สุด

พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, $SD = 0.57$) 2) ผู้ปฏิบัติเห็นด้วยกับแนวทาง วิธีการและกระบวนการปฏิบัติงานของมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, $SD = 0.55$) 3) ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ และความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในพื้นที่รับผิดชอบของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.56$) 4) ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติของมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.55$) และประชาชนมีทัศนคติต่อบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ ดังนี้ 1) ผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่มีส่วนร่วมในการทำให้การนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านไปปฏิบัติในพื้นที่ของท่านบรรลุผลสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ อสม. ($\bar{X} = 4.35$, $SD = 0.73$) และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล (รพ.สต) ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.71$) และอยู่ในระดับมาก คือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับอำเภอ ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.71$) กำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.78$) นายอำเภอ/ปลัดอำเภอ ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.71$) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\bar{x} = 3.96$, $SD = 0.79$) ตามลำดับ 2) อสม. ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.68$)

และ กำหนดผู้ใหญ่บ้าน ($\bar{X} = 3.92$, $SD = 0.70$) ในพื้นที่ชุมชน/หมู่บ้านของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในแนวทางทางการปฏิบัติตามมาตรการ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านไปปฏิบัติในพื้นที่ของตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.66$)

5. ปัจจัยด้านทรัพยากร

พบว่าในระยะเวลาแรกที่มีการระบาดนั้นยังขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เช่น หน้ากากอนามัย เครื่องวัดอุณหภูมิ เจลแอลกอฮอล์ ทำให้ต้องระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชน ทั้งนี้ ต้องใช้งบประมาณสนับสนุนจากโครงการสนับสนุนการบูรณาการและการขับเคลื่อนนโยบายในระดับอำเภอ มาเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น และด้านตรวจได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยจังหวัด ซึ่งเป็นงบประมาณในส่วนของเงินอุดหนุนราชการในเชิงป้องกันหรือยับยั้งภัยพิบัติกรณีฉุกเฉินในพื้นที่จังหวัด โดยสามารถเบิกจ่ายเป็นค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ค่าอาหารและเครื่องดื่มได้ แต่เนื่องจากมีความยุ่งยากในด้านเอกสารสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีจำนวนมาก จึงได้ขอรับการสนับสนุนเฉพาะค่าอาหารและเครื่องดื่ม เป็นเงิน 50 บาทต่อมือต่อคนต่อวัน อย่างไรก็ตามงบประมาณจำนวนดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับเป็นค่าน้ำดื่มให้แก่ผู้ปฏิบัติตลอด 24 ชั่วโมง แต่ในส่วน of วัสดุอุปกรณ์ ปัจจุบันถือว่ามีความเพียงพอมากขึ้นเนื่องจากส่วนหนึ่งได้รับการสนับสนุนมาจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่านและองค์การบริหารส่วนจังหวัดน่าน

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าหน่วยงาน/พื้นที่ที่ตนรับผิดชอบมีทรัพยากร (งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออื่นๆ ที่จำเป็น) เพียงพอต่อการดำเนินการตามมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านให้บรรลุผลสำเร็จ ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$, $SD = 0.94$)

6. ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางส่วน มีความคิดเห็นว่าในช่วงแรกของการนำมาตรการดังกล่าวมาใช้ เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ถือเป็นเรื่องใหม่ การที่จังหวัดน่านเลือกใช้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดที่คุมเข้มและเด็ดขาดในการประกาศปิดจังหวัดไม่ให้มีผู้เดินทางเข้า-ออกจังหวัดน่าน จึงค่อนข้างเป็นที่ยอมรับและไม่ส่งผลกระทบต่อมากนัก ต่อมาเมื่อประชาชนเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจในเรื่องโรคโควิด-19 มากขึ้น การใช้มาตรการที่คุมเข้มมากและส่งผลกระทบต่อสังคมและเศรษฐกิจ จึงมีประชาชนบางส่วนไม่เห็นด้วย ทำให้การจะเข้มมาตรการที่คุมเข้มเท่าเดิมเป็นไปได้ยาก อย่างไรก็ตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความเห็นตรงกันว่าประชาชนในพื้นที่ส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านเป็นอย่างดี มีส่วนน้อยมากที่ไม่ให้ความร่วมมือ ซึ่งหากพบกรณีดังกล่าวต้องให้ออสม. กำหนด/ผู้ใหญ่บ้านในพื้นที่เข้าไปขอความร่วมมือและให้คำแนะนำ หากยังไม่ยินยอมก็จะแจ้งชุดปฏิบัติการควบคุมโรคระดับอำเภอไปชี้แจงทำความเข้าใจ และให้คำแนะนำอีกครั้ง ซึ่งที่ผ่านมาประชาชนก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีความคิดเห็นว่าประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามแนวทางมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.51$) และประชาชนทั่วไปมีทัศนคติต่อความร่วมมือของประชาชนในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายชื่อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) เห็นด้วยกับการนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านมาใช้เพื่อเฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD =$



0.69) 2 ประชาชนในหมู่บ้านของตนเองได้ปฏิบัติตามมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านที่ทางจังหวัดกำหนดอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.73$)

7. ด้านประสิทธิผลของการของการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ

พบว่า การนำมามาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก ในพื้นที่จังหวัดน่าน ควรเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์มากยิ่งขึ้น เนื่องจากการแพร่ระบาดระลอกใหม่มีการระบาดเป็นวงกว้างทำให้จังหวัดที่มีความเสี่ยงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การประกาศหรือการกำหนดมาตรการจึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขให้ทันกับสถานการณ์ปัจจุบัน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เห็นว่าการตั้งด่านตรวจด่านสกัดมิใช่เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจแก่ประชาชนในพื้นที่ และสามารถลดจำนวนผู้เดินทางมาจากพื้นที่เสี่ยงได้ส่วนหนึ่งเท่านั้น และมีความสำคัญน้อยกว่ามาตรการที่ปฏิบัติในระดับหมู่บ้านชุมชน เพราะปัจจัยส่วนสำคัญของการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลขึ้น ปัจจัยส่วนสำคัญ คือ ความร่วมมือของประชาชนในการปฏิบัติตามหลัก D-M-H-T-A ประกอบด้วย การเว้นระยะห่างระหว่างกัน (D-Distancing) สวมหน้ากากผ้า/หน้ากากอนามัย (M - Mask wearing) หมั่นล้างมือ (H - Hand washing) ตรวจเช็คอุณหภูมิร่างกาย (T-Temperature check) ตรวจหาเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (T-Testing) และใช้แอปพลิเคชัน (A-Application) ไทยชนะ/ หมอชนะ และความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนและอส.ในพื้นที่มากกว่า ดังนั้น จึงต้องมีการสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนถือปฏิบัติตามหลัก D-M-H-T-A ให้เป็นวิถีชีวิตใหม่ให้ได้ หรือหากมีผู้ติดเชื้อเดินทางเข้ามาในพื้นที่ การที่ประชาชนในพื้นที่ปฏิบัติตามหลักการดังกล่าวเป็นอย่างดีก็จะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดการแพร่กระจายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อประสิทธิผลของมาตรการดังกล่าวในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อเรียงจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1) มาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน เพื่อคัดกรอง เฝ้าระวังหรือสังเกตอาการผู้เดินทางเข้ามาในพื้นที่จังหวัดน่าน สามารถช่วยป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, $SD = 0.67$) 2) การดำเนินการตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของจังหวัดน่านเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, $SD = 0.57$) และประชาชนมีทัศนคติต่อประสิทธิผลของมาตรการดังกล่าวในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$) ดังนี้ 1) มาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในพื้นที่จังหวัดน่านประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$, $SD = 0.66$) 2) การดำเนินการตามมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของจังหวัดน่าน เป็นไปอย่างรวดเร็ว และทันต่อสถานการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, $SD = 0.69$)

จากผลการวิจัยข้างต้น พบว่า ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 และมีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านประสบความสำเร็จ มากที่สุด คือ ความร่วมมือของประชาชน รองลงมา คือ ความชัดเจนของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย บุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร ตามลำดับ และมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของการของการนำมามาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติด



เชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.03

ปัญหาและอุปสรรค

ผลการวิจัย ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหา พบว่า **ด้านความชัดเจนของนโยบาย** ช่วงแรกมีปัญหาเรื่องคำสั่งจุดตั้งด่าน ซึ่งเดิมคำสั่งตั้งด่านตรวจของอำเภอบ้านหลวงให้ตั้ง ณ ด่านตรวจบ้านพี่ ตำบลบ้านพี่ และด่านตรวจของอำเภอสองแควให้ตั้ง ณ ด่านตรวจบ้านปางปุก ตำบลนาไร่หลวง ซึ่งเป็นด่าน ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่หมู่บ้านชั้นในทำให้ก่อนที่ผู้เดินทางเข้ามาในพื้นที่ที่จะมาตั้งด่านมีเส้นทางแยกไปได้หลายเส้นทางทำให้ ไม่สามารถคัดกรองคนเดินทางเข้า-ออกพื้นที่ได้ จึงมีการย้ายจุดตั้งด่านไปตั้งยังบ้านนาหวายใหม่ อำเภอบ้านหลวง และบ้านสะเก็น อำเภอสองแคว ในปัจจุบันเนื่องจากเป็นหมู่บ้านแรกซึ่งเป็นรอยต่อระหว่างจังหวัดทำให้สามารถคัดกรองผู้ที่เดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านได้ **ด้านมาตรฐานของนโยบาย** การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในแต่ละพื้นที่มีเทคนิควิธีการและรายละเอียดของการดำเนินงานที่ต่างกัน และการนำนโยบายไปปฏิบัติอาศัยการใช้ดุลพินิจของผู้ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ทำให้ประชาชนบางส่วนมองว่าด่านตรวจแต่ละแห่งมีมาตรฐานและการบังคับใช้ที่แตกต่างกัน **ด้านการติดต่อสื่อสาร** การสั่งการด้วยหนังสือราชการแบบปกติมีความล่าช้าไม่ทันต่อสถานการณ์ ดังนั้น จึงมีการนำแอปพลิเคชันไลน์เข้ามาช่วยในการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงาน **ด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ** พบว่าในระยะแรกมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนบุคลากรที่ต้องมาปฏิบัติงานประจำด่านตรวจไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ต้องระดมบุคลากรมาจากหน่วยต่าง ๆ ทั้งเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่ฝ่ายสาธารณสุข ทหาร และตำรวจในพื้นที่มาปฏิบัติงาน ณ ด่านตรวจตลอด 24 ชั่วโมง โดยมีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 3 ผลัด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าเนื่องจากมีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ในการระบาระลอกใหม่และมีการนำมาตรการตั้งด่านมาใช้อีกครั้ง จึงมีการขอความร่วมมือให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่อื่น ๆ ที่ไม่มีด่านตรวจเพื่อคัดกรองผู้เดินทางเข้า-ออกจังหวัดน่านช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในด่านตรวจหลักทั้ง 3 ด่าน เดือนละ 2-3 วัน ตามความสมัครใจ โดยผู้ปฏิบัติงานสามารถเบิกค่าตอบแทนได้จากต้นสังกัดของตนเอง อย่างไรก็ตามระยะทางที่บุคลากรในพื้นที่อื่นต้องเดินทางไปปฏิบัติงาน ณ ด่านตรวจบ้างแห่งค่อนข้างไกล จึงเป็นการเพิ่มภาระงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่น ๆ เช่นกัน **ด้านทรัพยากร** ช่วงแรกสถานที่ตั้งด่านไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีลักษณะเป็นทางเดินที่ขรุขระซึ่งไม่มีความปลอดภัย ต่อมาจึงได้มีการแก้ไขปัญหาโดยการช่วยกันสร้างเป็นด่านชั่วคราวที่มีความมั่นคงขึ้นมาใหม่ซึ่งได้รับสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ และแรงงานจากหน่วยงานและประชาชนจิตอาสาในพื้นที่ ดังนั้น เมื่อมีการระบาระลอกใหม่และมีคำสั่งให้ตั้งด่านอีกครั้งหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจึงสามารถดำเนินการได้ทันที นอกจากนี้ยังพบว่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอโดยเฉพาะเครื่องวัดอุณหภูมิที่ใช้ในพื้นที่หมู่บ้านชุมชน และไม่เพียงพอมาสนับสนุนในส่วนของการนำดื่มและค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน **ด้านความร่วมมือของประชาชน** พบว่าแม้ด่านตรวจจะปฏิบัติตามมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ก็ไม่สามารถคัดกรองผู้ที่เดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านได้ทั้งหมด โดยพบว่าผู้ที่เดินทางเข้ามาในพื้นที่จังหวัดน่านบางส่วน มีการปกปิดข้อมูลเท็จจริง เช่น หากเดินทางมาจากพื้นที่เสี่ยงที่จะต้องมีการกักตัว 14 วัน ก็มักจะให้ข้อมูลว่ามาจากพื้นที่อื่นแทนเพื่อให้สามารถเดินทางเข้ามาในพื้นที่จังหวัดน่านได้โดยไม่ต้องกักตัว



ข้อเสนอแนะแนวทางต่อการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดน่าน

สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้ปฏิบัติงานและประชาชน มีดังนี้ 1) ประชาชนต้องถือปฏิบัติตามแนวทางป้องกันโรคของสาธารณสุขอย่างเคร่งครัดและจริงจัง จนกลายเป็นวิถีชีวิตแบบใหม่ (New normal) ให้ได้ และการประชาสัมพันธ์ยังคงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้มาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ประสบความสำเร็จ 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติทุกด้านตรวจสอบควรมีวิธีการจัดเก็บข้อมูลและวิธีคัดกรองผู้ที่เดินทางเข้า-ออกพื้นที่ให้เหมือนกันหรือคล้ายกันมากที่สุด เพื่อไม่ให้เกิดการเปรียบเทียบและเกิดความสับสน 3) ควรมีการใช้มาตรการตั้งแต่จังหวัดต้นทางโดยจังหวัดที่มีความเสี่ยงสูงควรมีระบบคัดกรองผู้ที่เดินทางออกนอกพื้นที่จังหวัดและส่งข้อมูลมายังจังหวัดปลายทาง จะทำให้มาตรการคัดกรองผู้ที่เดินทางเข้า-ออกพื้นที่ประสบความสำเร็จมากกว่าการดำเนินการคัดกรองในพื้นที่ปลายทาง 3) หากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ดีขึ้นหรือมีความรุนแรงลดลงแล้ว ควรยกเลิกการตั้งด่านตรวจแต่ให้เพิ่มความเข้มข้นให้ส่วนของมาตรการที่ดำเนินการในพื้นที่หมู่บ้านชุมชนแทน 4) ควรมีการจัดสรรทรัพยากรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงทุกภาคส่วนไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ และค่าตอบแทนสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ประกอบด้วย ปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.32$) ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย ($\bar{X} = 4.29$) และมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ($\bar{X} = 4.20$) ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.18$) ปัจจัยด้านมาตรฐานของนโยบาย ($\bar{X} = 4.10$) และปัจจัยด้านทรัพยากร ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ และประชาชนทั่วไปมีทัศนคติต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติ ในพื้นที่จังหวัดน่าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุก ๆ ด้าน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านความร่วมมือของประชาชน ($\bar{X} = 4.17$) ปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.11$) ปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย ($\bar{X} = 4.09$) ปัจจัยด้านมาตรฐานของนโยบาย ($\bar{X} = 4.03$) และปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.99$) ตามลำดับ โดยผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 มีค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.24 และมีความเห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่านประสบผลสำเร็จมากที่สุด คือ ความร่วมมือของประชาชน รองลงมา คือ ความชัดเจนของนโยบาย มาตรฐานของนโยบายบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร ตามลำดับ

และผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกันระหว่างงานวิจัยเชิงคุณภาพและงานวิจัยเชิงปริมาณ ด้านความชัดเจน สามารถอภิปรายผลได้ว่า มาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก ในพื้นที่จังหวัดน่าน เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีข้อสั่งการ แนวทางปฏิบัติ และมาตรฐานของการนำมาตรการไปปฏิบัติที่ชัดเจน จึงทำให้ผู้ที่ต้องนำนโยบายไปปฏิบัติสามารถเข้าใจและนำมาใช้ปฏิบัติงานในพื้นที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้องและเกิดประสิทธิผลสอดคล้องกับแนวคิดและตัวแบบทางทฤษฎีของการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรศร (2551) โดยตัวแบบยึดหลัก



เหตุผลมีแนวคิดว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จ นโยบายจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงาน มีการกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้แก่หน่วยย่อยต่าง ๆ ขององค์การไปปฏิบัติที่แน่ชัด ซึ่งสอดคล้องกับด้านมาตรฐานของนโยบายที่พบว่านำมาตราการดังกล่าวไปปฏิบัติมีการกำหนดมาตรฐานที่ชัดเจน

ด้านการติดต่อสื่อสาร การวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่ามีการชี้แจงทำความเข้าใจแนวทางของข้อสั่งการที่ได้มีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงในที่ประชุมกำนันและผู้ใหญ่บ้าน และการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขอยู่เสมอ นอกจากนี้ยังมีการนำแอปพลิเคชันไลน์เข้ามาช่วยทำให้การติดต่อสื่อสารและการส่งต่อข้อมูลข่าวสารระหว่างหน่วยงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์มากขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณที่พบว่าทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในทัศนคติของประชาชนกลับพบว่าปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมน้อยที่สุด จึงทำให้เห็นว่าแม้ผู้ปฏิบัติงานจะมีการติดต่อสื่อสารระหว่างหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติที่ดี แต่ยังไม่สามารถประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติในการเดินทางเข้าและออกพื้นที่จังหวัดน่านให้ประชาชนในพื้นที่ทราบได้อย่างรวดเร็ว ทัวถึงและทันต่อสถานการณ์เท่าที่ควร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการแพร่ระบาดของโรคใหม่มีการระบาดเป็นวงกว้างทำให้จังหวัดที่เป็นพื้นที่เสี่ยงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น หากจะนำมาตราการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก ในพื้นที่จังหวัดน่านไปปฏิบัติให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่มีความชัดเจนให้ประชาชนทราบอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอยิ่งขึ้น เป็นไปตามตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวน มีเตอร์และแวน ฮอร์น (1975, อ้างอิงใน วรเดช จันทรศร, 2551) ที่มีแนวคิดว่าการสื่อสารระหว่างองค์การเป็นปัจจัยสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติ เนื่องจากการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารของเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานและผู้เกี่ยวข้อง และการสื่อสารต้องจะต้องมีความชัดเจนเที่ยงตรง และสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ แวน มีเตอร์และแวน ยังมีความคิดว่าการมีส่วนร่วมและความเข้าใจของผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ของนโยบายมากที่สุดปัจจัยหนึ่ง เช่นเดียวกับตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทรศร ที่มีแนวคิดว่าการนำนโยบายจะประสบความสำเร็จได้ บุคลากรในองค์การต้องมีความรู้ความสามารถที่เพียงพอ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า บุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความรู้ความเข้าใจในมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกในพื้นที่จังหวัดน่านเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานในทุกๆระดับ ซึ่งสอดคล้องกับทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในพื้นที่รับผิดชอบของตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด และมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์และแนวทางปฏิบัติของมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบของตนเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติในภาพรวมมากที่สุด และประชาชนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมากเป็นอันดับสอง

ในขณะที่ด้านทรัพยากร แวน มีเตอร์และแวน ฮอร์น มองว่าทรัพยากรทางการเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ จะสร้างให้เกิดความต้องการในการทำให้นโยบายเกิดความสำเร็จ สอดคล้องกับตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทรศร ที่มีแนวคิดว่าการนำนโยบายจะประสบความสำเร็จได้ องค์การต้องมีความพร้อมในด้านงบประมาณ สถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แต่ผลการวิจัยยังคงพบว่าแม้ทรัพยากรในการนำมาตรการไปปฏิบัติจะมีไม่เพียงพอไม่ว่าจะเป็น



งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ บุคลากร และความพร้อมของสถานที่ ผู้ปฏิบัติงานยังสามารถดำเนินการตามมาตรการให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของนโยบายได้ และด้านประสิทธิภาพของการของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัตินั้น ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าการตั้งด่านตรวจและจุดสกัดมีความสำคัญน้อยกว่ามาตรการที่ปฏิบัติในระดับหมู่บ้านชุมชน โดยมองว่าปัจจัยที่มีส่วนสำคัญให้เกิดประสิทธิภาพในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 คือ ความร่วมมือของประชาชนในการปฏิบัติตามหลัก D-M-H-T-T-A และความเข้มแข็งของผู้นำชุมชนและอสม.ในพื้นที่มากกว่า สอดคล้องกับผลวิจัยในส่วนของทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานและประชาชนทั่วไปที่เห็นว่าปัจจัยที่ส่งผลให้การนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออก ในพื้นที่จังหวัดน่าน ประสบผลสำเร็จมากที่สุด คือ ความร่วมมือของประชาชน รองลงมาคือความชัดเจนของนโยบาย มาตรฐานของนโยบาย บุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ การติดต่อสื่อสาร และทรัพยากร ตามลำดับ สอดคล้องกับ หัสญา พิมพ์สระเกษ (2554) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การนำนโยบายป้องกันและควบคุมใช้หวัดนกไปปฏิบัติ กรณีศึกษาจังหวัดนครราชสีมาที่ในการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลและมีความสำคัญต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติในทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติมีความสำคัญมากที่สุด รองลงมา คือ ความชัดเจนของนโยบาย ในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมองว่า ปัจจัยด้านทรัพยากรมีความสำคัญน้อยที่สุด ซึ่งผลการวิจัยลำดับนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพของการนำมาตรการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ไปปฏิบัติในพื้นที่จังหวัดน่านในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นสองอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านบุคลากรผู้นำนโยบายไปปฏิบัติ และปัจจัยด้านความชัดเจนของนโยบาย ในขณะที่ปัจจัยด้านทรัพยากรมีค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย จากการผลการวิจัย ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) การนำมาตรการควบคุมการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่านมาใช้ควรมีความสอดคล้องกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค การตั้งด่านตรวจดูแลการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่าน ควรนำมาใช้เฉพาะในช่วงที่สถานการณ์แพร่ระบาดมีความรุนแรงหรือในช่วงที่ต้องการเฝ้าระวังเป็นพิเศษ ในช่วงเทศกาลต่าง ๆ และเป็นระยะเวลาสั้น ๆ เท่านั้น เนื่องจาก การตั้งด่านเป็นระยะเวลานานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้ามากเกินไปซึ่งอาจมีผลให้ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานลดลง แต่ควรให้ความสำคัญกับการบังคับใช้มาตรการในระดับหมู่บ้านชุมชนอย่างเข้มข้นและจริงจังมากยิ่งขึ้น 2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องเพิ่มประสิทธิภาพด้านการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและแนวทางปฏิบัติของทางราชการให้ประชาชนทราบอย่างทั่วถึง และทันต่อเหตุการณ์มากยิ่งขึ้น ควรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ง่าย เช่น วิทยุชุมชน หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน เป็นต้น โดยเน้นการสื่อสารผ่านภาคีเครือข่ายในระดับหมู่บ้านชุมชน เช่น ผู้นำหมู่บ้าน และ อสม. ในพื้นที่ 3) ควรมีการจัดเตรียมความพร้อมด้านสาธารณสุข เช่น วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ สำหรับการปฏิบัติงานในการยับยั้ง และป้องกันการแพร่ระบาดของโรคที่มีประสิทธิภาพและเพียงพออยู่เสมอ เพื่อรับมือการระบาดของโรคโควิด-19 ระลอกใหม่ หรือการระบาดของโรคติดต่ออุบัติใหม่ที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป การวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติ การศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาในส่วนของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการกำหนดนโยบายเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นมุมมองของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนที่ได้รับผลกระทบ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทาง



ประกอบการตัดสินใจในการกำหนดมาตรการเพื่อบริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดในอนาคต นอกจากนี้อาจต้องศึกษาบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำนโยบายไปปฏิบัติเพิ่มเติมด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะในการวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชศรี เกียรติบุตร อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย รวมทั้งต้องขอขอบคุณท่านนายอำเภอ ท่านสาธารณสุขอำเภอ ท่านผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และผู้ตอบแบบสอบถามทุก ๆ ท่านที่ได้สละเวลามาให้ข้อมูล ตลอดจนปลัดอำเภอและเจ้าหน้าที่ที่ทำการปกครอง อำเภอเวียงสา อำเภอบ้านหลวง และอำเภอสองแควทุกท่านที่มีส่วนในการให้ความช่วยเหลือประสานงานและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลในพื้นที่ ขอขอบคุณที่ ๆ นื่อง ๆ ร.ป.ม. ปี 62 ทุกคนที่คอยเป็นกำลังใจและให้คำปรึกษา สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัวที่เป็นกำลังใจและแรงสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเสมอมา

เอกสารอ้างอิง

- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2559). **แผนยุทธศาสตร์เตรียมความพร้อมป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่ออุบัติใหม่แห่งชาติ พ.ศ. 2560–2564.** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพยาบาลองค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). **มารู้จัก...ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019.** สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/viralpneumonia/img/infographic/info14.jpg>.
- บีบีซี นิวส์ (2563). **โควิด-19: สธ. ประกาศการระบาดระลอกใหม่ในไทย ผู้ติดเชื้อจากกรณีสมุทรสาครเกือบ 700 รายใน 3 วัน.** สืบค้นเมื่อ 1 มกราคม 2563, จาก <https://www.bbc.com/thai/thailand-55383363>.
- จังหวัดน่าน. (4 เมษายน 2563). **คำสั่งจังหวัดน่าน เรื่อง ระเบียบการเดินทางเข้าจังหวัดน่าน เป็นการชั่วคราว.**
- จังหวัดน่าน. (19 มิถุนายน 2563). **คำสั่งจังหวัดน่าน เรื่อง ยกเลิกคำสั่งจัดตั้งด่านตรวจหรือจุดสกัดดูแลการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน และด่านตรวจหรือจุดสกัดดูแลการเดินทางเข้า-ออกพื้นที่จังหวัดน่าน โดยชุมชน และกำหนดมาตรการในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019.**
- จังหวัดน่าน. (30 ธันวาคม 2563). **คำสั่งจังหวัดน่าน เรื่อง จัดตั้งด่านดูแลด่านตรวจดูแลการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน.**
- จังหวัดน่าน. (8 มกราคม 2564). **คำสั่งจังหวัดน่าน เรื่อง การจัดตั้งจุดตรวจ/ด่านตรวจเพื่อตรวจคัดกรองการเดินทางเข้า-ออก พื้นที่จังหวัดน่าน (ฉบับที่ 2).**
- เชียงใหม่นิวส์. (2563). **น่าน ชักซ้อมความเข้าใจกับ จนท. ประจำด่านตรวจคัดกรองห้วยน้ำฮ่น เพื่อวางมาตรการเข้มหลังมีคำสั่งระงับการเดินทางเข้า จ.น่าน.** สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563, จาก <https://www.chiangmainews.co.th/page/archives/1314132>.



- วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. (พิมพ์และปรับปรุงครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: พริก
หวานกราฟฟิค.
- สยามรัฐออนไลน์. (2563). **'14 จังหวัด' สั่งปิดเมืองห้ามเข้าออกพื้นที่**. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563,
จาก <https://siamrath.co.th/n/145732>.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (11 มีนาคม 2563). **คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของ
โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)**.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (25 มีนาคม 2563). **แถลงการณ์สำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน
ตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548**.
- สำนักงานวิจัยแห่งชาติ. (2563). **Timeline โรคโควิด-19 สามเดือนแรก ตั้งแต่พบรายงานครั้งแรก**. สืบค้นเมื่อ 1
พฤษภาคม 2563, จาก [http://www.thaipublicmedia.com/2020/03/NRCT-compiles-the-information-as-
the-timeline-of-COVID-19.html](http://www.thaipublicmedia.com/2020/03/NRCT-compiles-the-information-as-the-timeline-of-COVID-19.html).
- หัตถญา พิมพ์สระเกษ. (2554). **การนำนโยบายป้องกันและควบคุมใช้หวัดนกไปปฏิบัติ:กรณีศึกษาจังหวัด
นครราชสีมา** สืบค้นเมื่อ 9 มิถุนายน 2563, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/45259>.



ผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของรัฐบาลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

Impacts of Government Measures to Alleviate the Situation of COVID-19 on Human Resource Management of SMEs in Mueang Phayao District, Phayao Province

ภรณ์ ไชยวัง^{1*} และ รัศมีศรี เกียรติบุตร²

Phakorn Chaiwang^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ของรัฐบาลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา และเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ประกอบการ SMEs ภาคการผลิต ภาคการค้าและการบริการ ในอำเภอเมืองพะเยา มีวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยกำหนดคุณสมบัติ 2 ประการ คือ เป็นผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ที่อาศัยในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพะเยา และดำเนินกิจการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี จำนวน 30 คน เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ผลการศึกษาพบว่า ผลกระทบจากมาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของรัฐบาล ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ คือ มีการวางแผนปรับลดขนาดธุรกิจ ด้านการบริหารค่าตอบแทน คือ การปรับฐานเงินเดือนและจ่ายเงินเดือนน้อยลง ด้านการให้สวัสดิการ มีการเพิ่มประกันสุขภาพพนักงานและการให้หยุดงานได้โดยไม่นับเป็นวันลา (ไม่ได้รับค่าตอบแทน) เป็นต้น สำหรับแนวทางแก้ไข ได้แก่ การทำงานแบบ Work From Home และข้อเสนอจากการวิจัย คือ ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับบริบทของธุรกิจแต่ละประเภท และมาตรการต่าง ๆ ของภาครัฐและภาคเอกชนที่ส่งผลต่อธุรกิจ และ ควรมีการอบรมและพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน และปรับเปลี่ยนรูปแบบหรือสถานที่ทำงาน แล้วนำเทคโนโลยีที่ใช้ในการทำงานยุคใหม่มาประยุกต์ใช้ ให้การทำงานสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์ที่ไม่ปกติ

¹ นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

*Corresponding author : krunphakorn@gmail.com



คำสำคัญ: ผลกระทบ, มาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019, บริหารทรัพยากรมนุษย์, ผู้ประกอบการ SMEs

Abstract

This research aimed to study the effects of the government's measures to mitigate the coronavirus outbreak situation on the human resource management of SMEs entrepreneurs in Muang District, Phayao Province, and to study solutions. Problems and suggestions in human resource management Of SMEs entrepreneurs in Muang District, Phayao Province, the population used in the study was SMEs entrepreneurs in the manufacturing, trade and service sectors. In Muang Phayao District There was a method for selecting a sample group of key informants (Purposive Selection) by specifying 2 qualifications: executive Or the human resource department of the establishment Who live in Muang District, Phayao Province And have operated for at least 2 years, totaling 30 people, was a qualitative research The tools used to In-depth interview The results of the study showed that measures to correct the situation of the COVID-19 epidemic effected to HR planning, payroll, and compensation management. Work from home strategy was applied and less salary was introduced. Recommendations were more study on the context of each type of business should be done, and development of employees' knowledge and skills should be provided.

Keywords: Impact, Government measures, Coronavirus disease situation 2019, Human resource management, SMEs

บทนำ

เนื่องจากประเทศไทย ได้ประสบปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 ที่เริ่มระบาดในประเทศจีนเมื่อปลายปี 2562 และในวันที่ 24 มีนาคม 2563 พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหม ประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด-19 มีผลบังคับตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2563 และรัฐบาลได้มีมาตรการต่าง ๆ เพื่อการควบคุมการแพร่ระบาดดังกล่าว เช่น การงดเว้นใช้สถานที่ของหน่วยงานราชการ สถานศึกษา โรงพยาบาล และสถานบันเทิง การเว้นระยะห่างทางสังคม การกำหนดเวลาการให้บริการของผู้ประกอบการร้านอาหาร การควบคุมการเดินทางข้ามจังหวัด เป็นต้น ทำให้ภาคส่วนต่าง ๆ ต้องปรับตัวตามสถานการณ์และนโยบายของรัฐบาลอย่างเคร่งครัด จากสถานการณ์โรคระบาดดังกล่าว ได้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม การบริหารจัดการองค์กร การดำเนินงานและลงพื้นที่ตรวจงานต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เช่น ต้องจัดการประชุมการดำเนินงานผ่านระบบออนไลน์แทนการดำเนินงานแบบปกติ อาจจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลไม่มากเท่ากับการประชุมหรือการลงพื้นที่ติดตามงานจริง ในส่วนของภาคเอกชน ลูกจ้างบางส่วนถูกเลิกจ้างหรือถูกปรับลดเงินเดือน คริวเรือ่นประกอบอาชีพอิสระต้องขาดรายได้จากความต้องการซื้อที่ลดลง นอกจากนี้ผลกระทบที่จากมาตรการดังกล่าวยังส่งถึงการดำเนินใช้ชีวิตที่ยากขึ้นของภาคประชาสังคม คริวเรือ่นที่พึ่งพาเงินจากการทำงานของบุตรหลานก็ได้รับผลกระทบจากการที่บุตรหลานมีรายได้ลดลง เกิดความหวาดวิตกกังวล ความไม่สะดวกในการดูแลสุขภาพ และต้องหลีกเลี่ยงพื้นที่แออัดซึ่งบางครั้งกระทำได้ยากและขัดกับหลักการใช้



สำหรับธุรกิจรายย่อยขนาดกลางและขนาดย่อมหรือธุรกิจ SMEs (กำหนดขนาดตามมูลค่าขั้นสูงของสินทรัพย์ถาวรรวมค่าที่ดิน สำหรับกิจการแต่ละประเภท เช่น กิจการการผลิต / กิจการการบริการ ขนาดกลางไม่เกิน 200 ล้านบาท และขนาดย่อมไม่เกิน 50 ล้านบาท (สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม, 2563) ก็ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ไม่ต่างกัน ซึ่งธุรกิจดังกล่าว มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจเป็นอย่างมากเนื่องจากเป็นแหล่งของการจ้างงาน และการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศอย่างรอบด้าน จะเห็นได้ว่าภาคธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้รับผลกระทบที่รุนแรงที่สุดจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เนื่องจากผู้ประกอบการบางรายไม่สามารถปรับตัวกับมาตรการของภาครัฐและพฤติกรรมของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้มีรายได้ลดน้อยลงจนบางรายจำเป็นต้องปิดตัวธุรกิจลง หรือปรับลดรายจ่ายด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การปรับลดจำนวนพนักงาน การเปลี่ยนรูปแบบการจ้างงาน เป็นต้น เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้จนสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 คลี่คลายลง

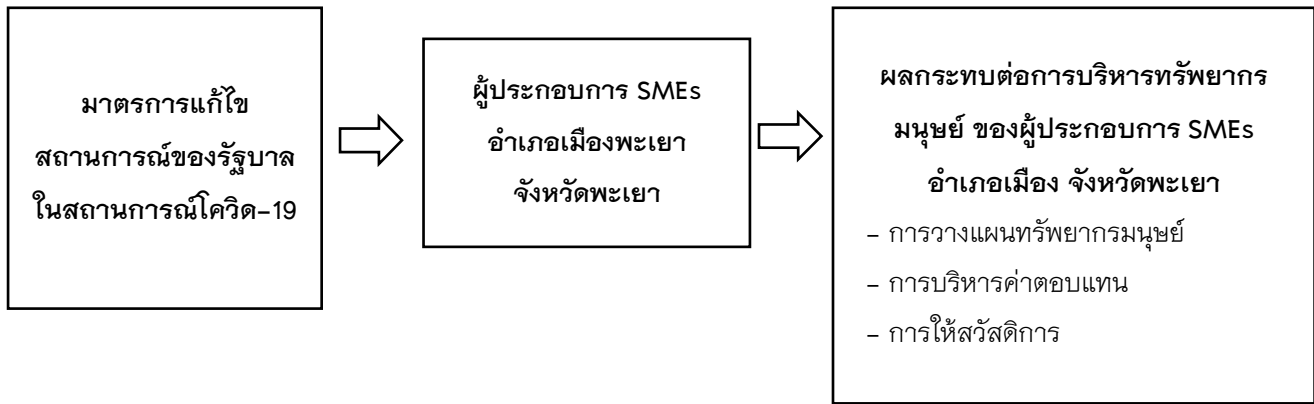
ผู้วิจัยในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจขนาดย่อมในจังหวัดพะเยา ได้รับผลกระทบเชิงประจักษ์ในการปรับตัวจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จึงมีความสนใจจะศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อีกทั้งยังต้องการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม โดยเฉพาะอำเภอเมือง จังหวัดพะเยา โดยเฉพาะด้านวางแผนองค์กร ด้านการบริหารค่าตอบแทนและการสวัสดิการบุคลากร ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาดังกล่าวยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ของผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมอื่นๆ ด้วย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ในการดำเนินงานวิจัยนี้ได้นำกรอบแนวคิดทฤษฎี ของอาจารย์วรเดช จันทรศร (2542) ในเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยมีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ นโยบายสาธารณะของรัฐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติ และแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (บุรฉัตร จันทร์แดง และคณะ (2561) ประกอบด้วย 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) 2) การสรรหาทรัพยากรบุคคลและจัดการด้านแรงงาน (Recruitment and Staffing) 3) การคัดเลือกบุคคล (Selection) 4) การอบรมและพัฒนาบุคลากร (Training and Development) 5) การบริหารค่าตอบแทน (Payroll Management) 6) สวัสดิการ (Compensation) 7) การประเมินประสิทธิภาพการทำงานและผลงาน (Appraisals and Performance Management) ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดมาประยุกต์ใช้ โดยเน้นผลกระทบ 3 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย (จากทฤษฎีเชิงบูรณาการของการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ)
ที่มา : วรเดช จันทรรศ. (2542),

วิธีวิทยาการวิจัย

1.1 ประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้ประกอบการ SMEs หรือวิสาหกิจขนาดย่อมหรือขนาดกลาง ที่มีการจ้างงานและรายได้ตามประกาศสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมได้ กำหนดไว้ ดังตาราง 1 โดยกำหนดคุณสมบัติ 2 ประการ คือ เป็นผู้ประกอบการ SMEs ประเภทกิจการการผลิต และการบริการที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองพะเยา และดำเนินกิจการมาแล้วไม่ต่ำกว่า 2 ปี

ตารางที่ 1 ลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม

(ที่มา: ประกาศสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ลงวันที่ 21 มกราคม 2563)

ภาคธุรกิจ	วิสาหกิจขนาดย่อม				วิสาหกิจขนาดกลาง	
	วิสาหกิจรายย่อย		วิสาหกิจขนาดย่อม			
	การจ้างงาน	รายได้	การจ้างงาน	รายได้	การจ้างงาน	รายได้
ภาคการผลิต	ไม่เกิน 5 คน	ไม่เกิน 1.8 ลบ.	ไม่เกิน 50 คน	ไม่เกิน 100 ลบ.	ไม่เกิน 100 คน	ไม่เกิน 500 ลบ.
ภาคการค้าและการบริการ	ไม่เกิน 5 คน	ไม่เกิน 1.8 ลบ.	ไม่เกิน 30 คน	ไม่เกิน 50 ลบ.	ไม่เกิน 100 คน	ไม่เกิน 300 ลบ.



1.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่ ผู้ประกอบการ SMEs ในอำเภอเมืองพะเยาที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 30 คน ทั้งนี้การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Selection) โดยเลือกจากผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ เพื่อตอบแบบสัมภาษณ์ จำนวน 30 คน ประกอบด้วย

ประเภทกิจการการผลิต

1. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร จำนวน 8 ราย
2. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร จำนวน 7 ราย
3. ผู้ประกอบการธุรกิจร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้างและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 6 ราย

ประเภทกิจการบริการ

1. ผู้ประกอบการธุรกิจโรงแรม จำนวน 3 ราย
2. ผู้ประกอบการธุรกิจสปา จำนวน 3 ราย
3. ผู้ประกอบการธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์ จำนวน 3 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่ประกอบด้วยแนวคำถามเกี่ยวกับผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs ซึ่งเนื้อหาของข้อคำถาม จะปรับเปลี่ยนไปตามบริบทของผู้ให้ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 ผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs

ส่วนที่ 3 แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย การเก็บข้อมูลแบบปฐมภูมิในพื้นที่ และการเก็บข้อมูลทุติยภูมิจากเอกสาร ตำรา และเว็บไซต์ของหน่วยงานต่าง ๆ
2. ผู้วิจัยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง (Purposive Selection) และนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก
3. ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ประกอบการ SMEs และผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถึงผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs รวมทั้งปัญหาและข้อเสนอแนะ



ระยะเวลาในการดำเนินงาน

การวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2563 จนถึง พฤษภาคม พ.ศ. 2564

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และจัดกลุ่มข้อมูลตามกรอบแนวคิด ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ผลกระทบด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ และผลกระทบด้านการบริหาร ค่าตอบแทน

ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของรัฐบาล ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ปรากฏผลดังนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ พบว่า บทบาท / ตำแหน่งของผู้ให้สัมภาษณ์ข้อมูลหลัก โดยทั้งหมดเป็นผู้บริหาร/เจ้าของ/ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41 – 60 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนพนักงานในควมรับผิดชอบโดยประมาณ อยู่ระหว่าง 5 –10 คน ส่วนใหญ่มีบุตรจำนวน 2 คน จำนวนบุตรที่กำลังศึกษา 2 คน ช่วงอายุของบุตรที่กำลังศึกษาอยู่ระหว่าง 11– 20 ปี ผู้ให้ข้อมูลหลักประมาณ 2 –3 คน มีบิดา/มารดา/ผู้สูงอายุและที่ต้องดูแลเพิ่มเติม ซึ่งมีค่าใช้จ่ายประมาณ 15,000 บาท

ผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs

จากผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ศึกษาผลของการนำนโยบายไปปฏิบัติตามกรอบแนวคิดทฤษฎี ของอาจารย์วเรศ จันทระ (2542) ได้แก่ ส่วนของนโยบาย (มาตรการแก้ไขสถานการณ์โควิด-19) ของรัฐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในที่นี้คือผู้ประกอบการ SMEs จังหวัดพะเยา และผลของการนำมาตราการไปปฏิบัติ ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาโดย บุรฉัตร จันทระ และคณะ (2561) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เน้นเฉพาะ ด้านการวางแผน ด้านการบริหารค่าตอบแทน และด้านการให้สวัสดิการ พบว่ามาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของรัฐบาล มีผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้

1. **ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์** จากการศึกษา นโยบายภาครัฐเกี่ยวกับมาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่าส่งผลกระทบโดยตรง เนื่องจากรัฐบาลได้มีมาตรการล็อกดาวน์ (Lockdown) คือ การให้ประชาชนอยู่แต่ในบ้าน ปิดบริการทุกอย่างยกเว้นที่จำเป็น (ร้านอาหาร ร้านยา ธนาคาร) ห้ามจัดกิจกรรมที่คนรวมตัวกันเป็นจำนวนมาก เว้นระยะห่างในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทำให้ผู้ประกอบการธุรกิจ ในอำเภอเมืองพะเยานั้น จำเป็นต้องปรับตัวและรับมือ



1.1 ภาคการค้าและการบริการ พบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบกิจการร้านกาแฟ ได้ปรับแผนธุรกิจและตัดสินใจลดขนาดขององค์กรเพื่อลดรายจ่าย โดยได้ออกประกาศให้พนักงานสมัครใจใช้สิทธิการลา แบบไม่รับค่าจ้าง เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายของช่องทางร้าน และในการให้บริการของธุรกิจร้านกาแฟนั้นได้แค่เพียง Take away หรือ Delivery เท่านั้น ส่งผลให้รายได้ที่ลดลงน้อยลงเป็นอย่างมาก และมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกท่านหนึ่ง กล่าวว่าเมื่อก่อนได้มีการจ้างผู้จัดการเพื่อดูแลในส่วนของหน้าร้าน แต่เนื่องจากสถานการณ์ที่ย่ำแย่ลงจึงตัดสินใจลดรายจ่ายโดยการลดพนักงานผู้จัดการจากก่อนหน้า มีพนักงาน 6 คน ลดเหลือเพียง 3 คนซึ่งในตำแหน่งผู้จัดการนั้น ผู้ประกอบการได้บริหารเอง และมีพนักงานอีก 3 คนเป็นผู้ช่วย

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร ได้ประกาศเลิกจ้างพนักงานพาร์ทไทม์ (part time) จำนวนมาก เนื่องจากทางร้านอาหารไม่สามารถทำการดำเนินกิจการได้ โดยมาตรการของรัฐบาลนั้น ห้ามลูกค้านั่งในร้าน จึงทำให้ยอดขายลดลงจากเดิม 50 – 60 % จึงได้มีการปรับกลยุทธ์การบริหารโดยการปรับลดขนาดองค์กรลง เนื่องจากไม่มีรายได้ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงไม่มีการสรรหาบุคลากรเข้ามาในองค์กร อีกทั้งทำให้ผู้ประกอบการ ต้องฝึกทักษะของพนักงานเดิมให้มีทักษะที่หลากหลายมากขึ้น แทนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้น ทั้งยังมีร้านอาหารจำนวนหนึ่งได้ทำการปิดกิจการแบบถาวร

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ ประกอบการธุรกิจสอนพิเศษ ไม่สามารถเปิดการเรียนการสอนได้ตามปกติ จึงได้มีการปรับแผนกลยุทธ์ ในการจัดการเรียนการสอนเป็นแบบ ออนไลน์โดยจัดสรรให้บุคลากรในองค์กรนั้น ปรับการสอนเป็นรูปแบบ ออนไลน์ 100 % และได้มีการทำงานแบบ Work From Home รับนโยบาย “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” ของรัฐบาล เป็นนโยบายการแก้ไขปัญหาการทำงานสามารถลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัส ประหยัดค่าใช้จ่ายในส่วน ค่าเช่าสถานที่ ซึ่งธุรกิจสอนพิเศษยังสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามปกติ

1.2 ภาคการผลิต พบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบธุรกิจโรงน้ำดื่ม ได้มีวางแผนการสรรหาบุคลากรเพิ่มขึ้น เนื่องจากสถานการณ์โรคระบาดดังกล่าว กลุ่มลูกค้ายังมีการบริโภค น้ำดื่มตามปกติ และมีลูกค้าเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการมาตรการล็อกดาวน์ของรัฐบาล ทำให้ประชาชน มีการทำงานอยู่ที่บ้านมากขึ้น จึงทำให้มีการบริโภคน้ำดื่มเพิ่มมากขึ้น

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการอุตสาหกรรมได้มีการประกาศให้พนักงานหยุดการทำงานชั่วคราว จำนวน 1 เดือนหลังจากการประกาศมาตรการแก้ไขของรัฐบาล และได้มีการปิดให้บริการชั่วคราว เนื่องจากแรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานต่างชาติ ซึ่งก่อนหน้านี้มีแรงงานบางส่วนได้ขอเดินทางกลับบ้านชั่วคราว

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้างและอิเล็กทรอนิกส์ พบว่า มาตรการของรัฐบาลที่มีการล็อกดาวน์นั้น ไม่ได้ส่งผลต่อการปรับลดจำนวนพนักงาน ซึ่งธุรกิจนั้นยังดำเนินการได้ตามปกติ มีแต่เพียงยอดขายที่ตกลงไปเพียงเล็กน้อย เพราะในการขายอุปกรณ์ก่อสร้างนั้น ยังมีลูกค้าที่ยัง



ก่อสร้างบ้านอยู่ในช่วงสถานการณ์โรคโควิดระบาด และมีลูกค้าที่ซื้อของไปก่อนหน้าที่โรคระบาดนั้นจะเกิด ระบาด จึงทำให้มีลูกค้ามาใช้บริการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในการจ้างพนักงานนั้นจึงจำเป็นอย่างมาก

2. ด้านการบริหารค่าตอบแทน หลังเกิดปัญหาสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 นั้นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้มีการปรับแผนกลยุทธ์การบริหารค่าตอบแทนในองค์กรโดยมีการปรับแผนเงินเดือนพนักงาน โบนัส และ ค่าคอมมิชชั่น

2.1 ภาคการค้าและการบริการ พบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจร้านค้าแพฟได้ตัดสินใจบริหารค่าตอบแทนพนักงาน ซึ่งได้รับผลกระทบโดยตรงจากสถานการณ์จึงมีการปรับลดเงินผู้บริหารลง 30 % และปรับลดเงินเดือนพนักงานลง 15 % ในส่วนค่าตอบแทนอื่น ๆ เช่น โบนัสรายปี และ ค่าคอมมิชชั่น ได้มีการยกเลิก และมีผู้ประกอบการอีกท่านได้ตัดสินใจบริหารค่าตอบแทนโดยการลดค่าคอมมิชชั่นของพนักงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร มีการปรับวิธีการจ่ายเงินเดือนเป็นรายเดือน หลังจากที่มีการปรับลดพนักงานพาร์ทไทม์ (Part time) ลงต้องปรับเปลี่ยนการจ้างงานพนักงานประจำมาเป็นพนักงานรายวัน โดยปกติทำงาน เดือนละ 26 วัน เหลือเพียงครั้งเดียว และสลับกันเข้างานเป็นวันเว้นวัน ซึ่งทำให้ผู้ประกอบการ ลดค่าใช้จ่ายลง และดำเนินธุรกิจต่อได้

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจสอนพิเศษ ได้ปรับกลยุทธ์การสอน โดยงดเว้นการเรียนการสอนตามปกติและ จัดให้มีการเรียนการสอนแบบออนไลน์ ตามนโยบายของรัฐเพื่อควบคุมการแพร่ระบาดของโรค โดยจ่ายค่าตอบแทนเงินเดือนตามปกติ ไม่มีการลดเงินเดือนแต่อย่างใด และให้ทำงาน แบบ Work From Home ซึ่งการทำงานนั้น หยืดหยุ่นได้ (Flexible Hour)

2.2 ภาคการผลิต พบว่า

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจโรงน้ำดื่ม ได้มีการเพิ่มชั่วโมงการทำงานจากเดิม ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง เป็น 10 ชั่วโมงต่อวัน และมีการเพิ่มค่าตอบแทนในส่วนของค่าล่วงเวลา เนื่องจากการดำเนินการธุรกิจมีแนวโน้มที่ดีขึ้น

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจร้านขายอุปกรณ์ก่อสร้างและอิเล็กทรอนิกส์ จ่ายเงินเดือนพนักงาน และค่าล่วงเวลาตามปกติ เนื่องจากได้รับผลกระทบเพียงเล็กน้อยจึงสามารถดำเนินธุรกิจได้ตามปกติ แต่ก็มีผู้ประกอบการธุรกิจร้านโทรศัพท์บางส่วน ได้มีการปรับเงินเดือนพนักงานลง 15 % และจัดสรรเพิ่มเงินในส่วน of ค่าคอมมิชชั่นมากขึ้น ซึ่งเป็นการทำงานนอกสถานที่

3. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ประกอบการธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์ มาตรการล็อกดาวน์ของภาครัฐทำให้ธุรกิจอู่ซ่อมรถยนต์ของผู้ประกอบการบางส่วนไม่สามารถมาดำเนินการได้ จึงได้มีการปิดกิจการชั่วคราว ซึ่งในการบริหารค่าตอบแทนนั้น ยังคงจ่ายเงินเดือนพนักงานอยู่เพียง 50 % และผู้ให้ข้อมูลสำคัญอีกส่วนหนึ่งได้ปิดกิจการชั่วคราวเช่นกัน จึงให้พนักงานหยุดงานชั่วคราว แต่ไม่ได้จ่ายเงินเดือนตามปกติ เนื่องจากไม่มีรายได้ในช่วงการปิดกิจการ

3. ด้านการให้สวัสดิการ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ทุกกลุ่ม พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ให้ความสนใจจัดสวัสดิการพนักงานด้านการประกันภัย และมีการจัดสวัสดิการสังคมของพนักงาน เช่น ซื่อประกันภัยกลุ่ม, ซื่อประกันสุขภาพในส่วนประกันโควิดให้กับพนักงานในสถานประกอบการ

**แนวทางการแก้ไขปัญหา และข้อเสนอแนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs
อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา**

จากผลการศึกษาผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของรัฐบาลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ทั้งในด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าวข้างต้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาและข้อเสนอแนะ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้ คือ

1. ผู้ประกอบการ SMEs ต้องปรับตัวพร้อมรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น การบริหารธุรกิจสิ่งที่สำคัญที่ทำให้องค์กรนั้นขับเคลื่อนไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่องค์กรนั้นตั้งไว้ผู้ประกอบการ SMEs นั้น ควรให้ความสำคัญเรื่องพนักงานก่อนเรื่องเงิน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วในภาวะวิกฤตสถานการณ์ดังกล่าวผู้ประกอบการ SMEs ส่วนใหญ่จะมีการลดต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนการลงทุน ต้นทุนของพนักงาน แต่หากลดพนักงานมากเกินไป ผลลัพธ์ของงานอาจจะไม่ดี ควรเน้นคุณภาพ สร้างจุดแข็ง สร้างมาตรฐานที่ดี เพื่อเรียกลูกค้าให้มากยิ่งขึ้น

2. ควรปรับกฎระเบียบข้อบังคับ เรื่องการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น การลา สวัสดิการ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ซึ่งถือเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงานในองค์กร สิ่งที่จะช่วยลดความกังวล และให้ความรู้สึกมั่นคงต่อพนักงานก็คือ การออกนโยบายประกาศสถานการณ์ขององค์กร รวมถึงมาตรการรับมือกับสถานการณ์พร้อมกับการให้ความช่วยเหลือที่จะให้ต่อพนักงานได้ และควรหาจุดสมดุลระหว่างแผนระยะสั้น และแผนระยะยาว หรือการเลือกที่จะลดต้นทุนเพื่อให้หยุดในช่วงวิกฤตสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

3. ควรมุ่งเน้นการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในองค์กรเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์

4. ควรรักษาความปลอดภัยของทุกคนไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า พนักงาน เพื่อลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

5. กลยุทธ์ระยะยาวในการดำเนินการธุรกิจต้องปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้ชีวิต และพฤติกรรมของผู้บริโภคเปลี่ยนแปลงไป เช่น การออกแบบโมเดลธุรกิจ หาแผนธุรกิจรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อการเติบโตอย่างก้าวกระโดด

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องผลกระทบของมาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของรัฐบาลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ศึกษาผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัย ได้ศึกษามาตรการแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ของรัฐบาล ซึ่งได้มีการประกาศใช้พระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน เพื่อควบคุมการระบาดของโรคระบาด ในวันที่ 26 มีนาคม 2563 ซึ่งมีผลให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้าง ทั้งในภาครัฐภาคเอกชน และภาคประชาสังคม โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ประกอบการ SMEs อำเภอเมืองพะเยา สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้



ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ พบว่า ผู้ประกอบการมีรายได้น้อยลง เนื่องจากมาตรการของรัฐบาล ซึ่งการควบคุมการแพร่กระจายของโรคระบาดนั้น ต้องมีการเว้นระยะห่าง และต้องปิดสถานบริการ เพื่อป้องกันการระบาดที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้ลูกค้าหรือผู้มาใช้บริการเข้ามาใช้บริการมีจำนวนลดน้อยลง สอดคล้องกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจ้างงาน และการปรับลดพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ธุรกิจดำเนินอยู่ต่อไปได้ ซึ่งในการแก้ปัญหาของผู้ประกอบการด้วยวิธีการปรับลดขนาดองค์กรโดยลดพนักงานลงและการจัดสรรพัฒนาพนักงานให้สามารถทำหน้าที่ได้มากกว่าหนึ่งอย่าง ในวิกฤติการณ์ดังกล่าวนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัย ในการศึกษา HR เจริญในยุคของการเปลี่ยนแปลงของ สมพิศ ทองปาน (2559) เรื่องประเด็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร พบว่า ผู้ประกอบการมีรายได้น้อยลง เนื่องจากมาตรการของรัฐบาล

ด้านการบริหารค่าตอบแทนและการให้สวัสดิการ การแก้ปัญหาของผู้ประกอบการด้วยวิธีการปรับลดขนาดองค์กรโดยลดพนักงานลงและการจัดสรรพัฒนาพนักงานให้สามารถทำหน้าที่ได้มากกว่าหนึ่งอย่าง ซึ่งในส่วนค่าตอบแทนนั้นมีการลดเงินเดือนผู้บริหาร ค่าตอบแทนอื่น และค่าคอมมิชชั่นของพนักงานลง ซึ่งเป็นกลยุทธ์ในการประคองตัวของผู้ประกอบการในการบริหารธุรกิจ ในวิกฤติการณ์ดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพิศ ทองปาน (2559) เรื่องประเด็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินงานขององค์กร และยังมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เพื่อช่วยสร้างความสามารถในการแข่งขันและโดยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ พลวศิษฐ์ หล้ากาศ (2564) เรื่อง ประเด็นการอยู่รอดขององค์กรในสถานการณ์ความท้าทายของโลกในปัจจุบันและอนาคต พบว่า การนำมาตรการของรัฐบาลมาปรับใช้ในสถานประกอบการโดยการเว้นระยะห่าง Social Distancing หรือ การทำงาน Work From Home นอกจากนี้จะประหยัดค่าใช้จ่ายแล้ว พนักงานยังสามารถทำงานได้โดยสามารถลดความเสี่ยงในการติดเชื้อไวรัสที่อาจพบเจอระหว่างการเดินทาง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญผู้ประกอบการธุรกิจสอนพิเศษ เลือกว่าใช้วิธีการประชุมงานผ่านวิดีโอทางไกล (VDO Conference) หรือผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เพื่อให้งานขับเคลื่อนต่อไปได้ตามปกติ ซึ่งการออกนโยบายประกาศสถานการณ์ของบริษัท รวมถึงมาตรการรับมือกับสถานการณ์พร้อมกับการให้ความช่วยเหลือที่จะให้ต่อพนักงาน นอกจากนี้การสื่อสารจากผู้ประกอบการอย่างเดียวยังไม่พอ ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดง ความคิดเห็น ความรู้สึกต่อสถานการณ์นี้ผ่านช่องทางที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญเรือน ทองทิพย์ (2563) เรื่อง การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 กับศักยภาพของผู้นำ ต่อการพัฒนาองค์กรแบบ New Normal พบว่า ผู้นำต้องเริ่มคิดว่าจะเริ่มดำเนินการ หารายได้ทางเป็นแบบไหน และจะทำให้บริษัทกลับมาแข็งแกร่งได้อีกครั้งอย่างไร หลังจากที่ ธุรกิจต้องระงับหลาย ๆ กิจกรรมไปชั่วคราวในช่วงที่มีการระบาดอย่างหนัก เพื่อช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติของ พนักงานในองค์กรต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต



ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับบริบทของแต่ละธุรกิจว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อศึกษาถึงความเหมือนและความแตกต่างของแต่ละธุรกิจในการได้รับผลกระทบ กลยุทธ์ในการปรับตัว และผลของการใช้กลยุทธ์นั้น ๆ อันจะส่งผลให้การนำไปใช้ประโยชน์สามารถเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการแก้ไขสถานการณ์ปัญหาการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในทุกมิติให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นที่ส่งผลต่อธุรกิจ เช่น การเยียวยาด้านรายได้แก่ประชาชน การให้สินเชื่อฉุกเฉิน การพักชำระหนี้ การลดอัตราดอกเบี้ยเงินกู้ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาคเอกชนควรมีการอบรมและพัฒนาพนักงานให้มีความรู้และทักษะที่หลากหลายสามารถทำงานได้หลายบทบาทหน้าที่ เพื่อรองรับการปรับเปลี่ยนแผนกำลังคนในภาวะวิกฤต หรือการขาดกำลังคนเนื่องจากติดเชื้อไวรัสโควิด-19 และต้องเข้ารับการรักษากำหนดให้ไม่สามารถมาทำงานได้อย่างปกติได้
2. ภาคเอกชนควรปรับปรุงแบบการทำงาน หรือจัดสถานที่ทำงานในองค์กรให้มีการรักษาระยะห่าง และยังสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยอาศัยเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้

กิตติกรรมประกาศ

ในโอกาสนี้ ผู้วิจัย ขอขอบคุณยิ่ง อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ คอยช่วยเหลือประสานงานที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย รวมทั้งภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งให้การสนับสนุนการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหาร หรือฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของสถานประกอบการ ชาวพะเยา จำนวน 30 คน ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่พร้อมให้ความร่วมมือ และต้องขอขอบคุณครอบครัวและพี่น้อง รป.ม. รหัส 62 มา ณ โอกาสนี้ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- ไทยรัฐ. โควิดเปลี่ยนโลก พฤติกรรมมนุษย์ คนไทย 8 ล้าน เตรียมตงงาน ธุรกิจระส่ำ. สืบค้น เมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2563 , จาก <https://www.thairath.co.th/news/business/market-business/1816638>
- ไทยรัฐออนไลน์. (2563). สถานการณ์โรคระบาดไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2563 , จาก https://www.thairath.co.th/event_corona.
- บุญเรือน ทองทิพย์. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำ ต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(11), 1-12.
- บุรณัตร์ จันทรังค์ และคณะ (2561). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 5(1), 5-15.
- พลวศิษฐ หล้ากาต. (2564). ประเด็นความท้าทายที่มีต่อบทบาทนักทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต. วารสารวิจัยวิชาการ, 4(2), 1-10.



วรเดช จันทรศร. (2542). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหાયบัสส์เอกและการพิมพ์.
ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2563). **สถานการณ์ โควิด-19**. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2563,

จาก <https://kasikornbank.com/th/News>.

สมพิศ ทองปาน. (2559). **HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง**. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 10(3), 1-12. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2563, จาก <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/JournalGradVRU/article/view/71774/58075>.

สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. (2563). **กฎกระทรวงกำหนดลักษณะของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พ.ศ. 2562**. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.dusit.ac.th/wp-content/uploads/2020/03/%E0%B8%81%E0%B8%8E%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%B0%E0%B8%97%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%B3%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B8%94%E0%B8%A5%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A9%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%AA%E0%B8%B2%E0%B8%AB%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%82%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B8%81%E0%B8%A5%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%82%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%94%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%A1.pdf>.



กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

Deliberative Policy Making Process of SriToy Sub-district Municipality, MaeChai District, PhaYao Province

รัฐศาสตร์ สันติโชคไพบูลย์^{1*} และ ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์²
Rattasat Santichokphaibun^{1*} and Chatthip Chaichakan²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา” งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือในพื้นที่ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา 2) ศึกษาผลของการนำนโยบายสาธารณะที่ได้จากกระบวนการแบบปรึกษาหารือ ไปปฏิบัติ ในปี พ.ศ.2560 – 2562 ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยการศึกษาในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) รวม 45 คน ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้นำชุมชน ผู้นำองค์กรในชุมชน ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นและข้าราชการประจำท้องถิ่น เครื่องมือในการศึกษาคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลในลักษณะของการพรรณนา ซึ่งนำผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาข้อมูลจากเอกสารมาวิเคราะห์โดยการนำแนวคิดของ ดร.สตีเฟน ธนานิธิโชติและคณะ (2557) มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้ได้ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

ผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า การมีส่วนร่วมในเวทีกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ โดยมากเป็นการจัดการการประชุม ตามที่สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อยจัดขึ้น เพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง จะมีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมเวที แต่ละบุคคลมีบทบาท หน้าที่ แตกต่างกันตามองค์กรที่ตนเองสังกัด โดยไม่มีข้อจำกัด ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้มีส่วนได้เสีย เพราะได้มีโอกาสเสนอปัญหาและความต้องการ ต่อเทศบาลตำบลศรีถ้อย เพื่อจะได้กำหนดนโยบายขึ้นมา เพื่อแก้ไขปัญหาหรือสนองความต้องการของประชาชน และผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ถูกกำหนดขึ้น เมื่อออกแบบเป็นกิจกรรมหรือโครงการขึ้นมา แล้วนำไปปฏิบัติ จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ในระดับที่น่าพอใจ

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Rattasat2007@hotmail.com



เพราะ เป็นการนำเสนอปัญหาและความต้องการที่มาจากผู้แทนกลุ่มองค์กร หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ ซึ่งเป็นผู้แทนของประชาชนเข้าร่วมการนำเสนอบนพื้นฐานที่เป็นข้อเท็จจริง ต่อเวทีที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้จัดขึ้น

ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก เห็นว่า กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย เกิดจากการนำเสนอปัญหาและตอบสนองความต้องการในพัฒนาต่าง ๆ ของผู้ที่เกี่ยวข้อง ตามที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น แต่เมื่อปรับเปลี่ยนไปเป็นกิจกรรมหรือโครงการขึ้นมาแล้ว ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมดตามที่ได้เสนอไว้ในเวทีที่ได้จัดขึ้น เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด จึงได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า เมื่อกำหนดนโยบายขึ้นมาแล้ว ควรได้รับการดำเนินการให้เกิดเป็นรูปธรรม หากเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีงบประมาณไม่เพียงพอ จำเป็นต้องสรรหางบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาสมทบ และเน้นว่าควรให้มีการจัดเวทีเพื่อรับฟังปัญหาหรือความต้องการของประชาชนให้ต่อเนื่องขึ้น และอาจต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เข้าร่วมเวทีด้วย เพื่อช่วยเสนอแนะการร่วมออกความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุม จะได้เกิดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ครบทุกด้านตามที่ประชาชนเสนอผ่านตัวแทนกลุ่มองค์กรหรือผู้นำชุมชนขึ้นมา

คำสำคัญ กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ, ผลสัมฤทธิ์การนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

Abstract

The study “Deliberative Policy Making Process of SriToy Sub-district Municipality, Mae Chai District, Phayao Province.” This study has two objectives which are 1) to study deliberative public policy making process of SriToy Sub-district Municipality, MaeChai District, Phayao Province. 2) To study the effect of deliberative public policy making process (Period 2017 – 2019) in SriToy Sub-district Municipality, MaeChai District, Phayao Province. This research is Qualitative Research. The population who are involved in the deliberative public policy making process in SriToy Sub-district Municipality. The target group (45 people) was selected from population by purposive sampling. Which include community leaders, community organization leaders, Local administrators, Local council members and local government officers. The study tools are In-depth interview. The analysis is descriptive information Which are data from In-depth interview and document analysis that applied concept from Stithorn Thananithichot, Ph.D.. The results which have found that

According to the first objective, participation in a deliberative public policy making process forum that is a meeting mostly. The meeting has objective to listen problems of people and Establish solutions. People who are stakeholder is invited to the meeting. Each person has different roles and duties according to the organization or social institution. No limit in deliberative public policy making process. Anyone cloud participate in expressing their opinions. Meeting attendance had gained benefit from presented problems since the problems will respond by the municipality which making public policy. According to the second objective, which found that the process of deliberative public policy making process was established. When implement in activities or projects. That will be able to solve problems or respond to needs of the people. That is satisfactory because problems and needs was presented from representative organization group or local community leaders in the forum organized by SriToy Sub-District Municipality.



Suggestions from target group commented that a deliberative public policy making process of Sritoy Sub-district Municipality. This is caused by presenting problems and presenting needs to develop various areas of those involved. When defined as an activity or project. Those cannot be done because the municipality had not enough budget to implementation of the proposed. Therefore, suggested further that the policy has been established. Should have been done, the municipality will recruit budget from other organization. The forum will continue that provide even more solutions problems or responds needs. It may be invite specialist in variable areas to provide suggestions and ideas for guidelines for solving problems.

Keywords: Deliberative policy making process, Effectiveness of public policy implementation

บทนำ

ประเทศไทยมีรัฐธรรมนูญมาแล้วถึง 18 ฉบับ ทุกฉบับมีหลักการที่ตรงกันประการหนึ่งคือ ประชาชนเป็นเจ้าของอำนาจสูงสุดที่เรียกว่า อำนาจอธิปไตย แม้ว่าในอดีตที่ผ่านมา ประชาชนไทยจะมิได้มีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองเท่าที่ควร แต่เมื่อกระแสการเป็นประชาธิปไตยของโลกได้เข้าสู่ประเทศไทยก็ทำให้ประชาชนรู้ถึงการที่ตนควรมีสิทธิเสรีภาพ และมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น นำมาสู่การปฏิรูประบบการเมืองไทยที่เห็นได้ชัดในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ราชกิจจานุเบกษา) ต่อเนื่องมาจนถึงรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก แนวโน้มของระบอบประชาธิปไตยซึ่งกำลังดำเนินไปในทุกวันนี้ การเพิ่มขึ้นของการให้มีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของรัฐบาลกลายเป็นนิยามของประชาธิปไตย ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการตามกฎหมาย หรือเป็นสิ่งที่จะต้องกระทำก่อนการตัดสินใจของรัฐบาล รวมทั้ง ยังถือเป็นเงื่อนไขที่จะต้องจัดให้มีก่อนการพิจารณาให้ทุนในโครงการพัฒนาเศรษฐกิจระหว่างประเทศของธนาคารโลกและธนาคารอื่นในภูมิภาค นอกจากภาครัฐแล้ว บริษัทเอกชนจำนวนมากได้ดำเนินโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจเกี่ยวกับการหาที่ตั้งโครงการ การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม หรือการเยียวยาแก้ไขแก่ผู้ได้รับผลกระทบ เพื่อให้โครงการที่จะจัดทำขึ้นได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากประชาชนอย่างแท้จริง (เรณูมาศ รักษาแก้ว ม.ป.ป.)

ปัจจุบันประเทศไทยต้องพบกับการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งโลกาภิวัตน์ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อการบริหารจัดการประเทศ ทั้ง นโยบายสาธารณะ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายสาธารณะ ชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในระดับท้องถิ่น ที่มีความใกล้ชิดกับชุมชน ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ เพื่อให้ชุมชนมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและเป็นชุมชนหรือท้องถิ่นที่เข้มแข็งสามารถบริหารจัดการตนเองได้ และมีความยั่งยืนต่อไป (ยุวเรศ หลุดพา, 2560) ดังนั้น ทุกภาคส่วนควรให้ความร่วมมือในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับการกำหนดนโยบายสาธารณะ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติของภาครัฐและชุมชน ควรให้ความร่วมมือซึ่งกันและกัน ในการนำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งเป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาในระดับประเทศต่อไป



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันได้รับสิทธิและอิสระมากขึ้น ในการปกครองพื้นที่ตนเอง ทั้งเรื่องการทำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ปี 2540 ปี 2550 และปี 2560 (ราชกิจจานุเบกษา) โดยจะต้องส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตั้งแต่ระดับรากหญ้า ด้วยความสมัครใจ ให้เข้ามามีบทบาทในการวางแผนงานพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ทั้งทางด้าน เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ซึ่งกล่าวได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการมุ่งเน้นให้คนพัฒนาตนเอง สามารถช่วยเหลือตนเองได้เพื่อลดการพึ่งพิงจากภาครัฐ (จิรพงษ์ บำรุงพันธ์ และคณะ, 2558) ด้วยเหตุที่การ ปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจถือว่าเป็นพื้นฐานของการพัฒนาเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศ และโดยเหตุ ที่ในปัจจุบันนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องกำหนดนโยบายสาธารณะ เพื่อดูแลและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนใน ท้องถิ่นของตน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องดึงประชาชนในฐานะเจ้าของเมืองให้เข้ามามีส่วนร่วม โดยส่งเสริมการมี ส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการนโยบาย ด้วยกระบวนการรวมกลุ่มโดยสมัครใจและให้ประชาชนมีอิสระในการทำ กิจกรรมที่คิดว่าจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยความมีจิตอาสาของประชาชนจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนกว่า การ ดำเนินการพัฒนาโดยกลุ่มที่รัฐจัดตั้งขึ้นมาเอง (ชนิษฐา ชูสุข และคณะ, 2559)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมานี้ กระบวนการมีส่วนร่วมของคนในพื้นที่ระดับตำบล ย่อมสำคัญมากต่อการกำหนด นโยบายสาธารณะ ในทุกด้านอันจะส่งผลกระทบต่อตนเองโดยตรง การมอบให้ผู้แทนหรือผู้นำ เข้าไปในกระบวนการมีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนพัฒนาพื้นที่ตำบลนั้น ๆ ด้วยวิธีการมีส่วนร่วมตามที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นั้นกำหนด จึงเป็น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างแท้จริง ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้แทน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำชุมชนหรือแกนนำกลุ่ม องค์กร ประชาชน จำต้องมีความพร้อมทั้งความรู้ ความสามารถ มีทักษะ แนวคิดที่ผสมผสานข้อเท็จจริง จึงจะนำปัญหาความต้องการ ของประชาชนไปตกผลึกเกิดเป็นประเด็นนโยบายสาธารณะ เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนพัฒนาตำบลได้ ตรงตาม เป้าประสงค์ที่รัฐบาลวางไว้ได้

สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีขอบเขตดูแลชุมชนหรือหมู่บ้าน จำนวน 13 หมู่บ้าน มีจำนวนประชากร รวม 7,426 คน รับผิดชอบตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (และที่แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562) (ราชกิจจานุเบกษา) จากการสังเกตจากผู้วิจัยและสัมภาษณ์ประชาชนผู้ไม่ประสงค์ออก นาม พบว่า การกำหนดนโยบายสาธารณะในด้านต่าง ๆ เป็นไปในลักษณะการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บริหารท้องถิ่นและ สมาชิกสภาท้องถิ่น โดยที่ผู้นำชุมชนหรือแกนนำประชาชนหรือประชาชน นั้น เข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนด นโยบาย หรือเสนอปัญหาความต้องการของตนเอง หรือส่วนรวมของชุมชน นั้นเป็นไปได้อย่าง มีส่วนร่วมในเวทีขับเคลื่อน แผนงานหรือโครงการพัฒนาท้องถิ่นน้อย โดยมากเป็นการดำเนินงานตามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานราชการชั้นนำประชาชน โดย มีการกำหนดกิจกรรม แผนงานหรือโครงการไว้ล่วงหน้าแล้ว จากนั้นเจ้าหน้าที่รับผิดชอบจะตั้งเวทีรับรู้หรือสร้าง กระบวนการมีส่วนร่วมให้ครบสมบูรณ์ตามขั้นตอนทางราชการให้ครบถ้วน จึงส่งผลให้การแก้ไขปัญหาความต้องการของ ชุมชน ไม่ตรงจุดที่เป็นปัญหา ไม่ตรงตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง การขับเคลื่อนการพัฒนาตำบลศรีถ้อย จึงไม่มีความคืบหน้าเท่าที่ควร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจ ที่จะศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือและผลการนำ นโยบายสาธารณะที่ได้กำหนดขึ้นไปปฏิบัติของเทศบาลตำบลศรีถ้อยนห้วงที่ผ่านมา และผู้วิจัยมีความมุ่งหวังที่จะนำผล การศึกษาวิจัยชิ้นนี้ มอบแก่ สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย ผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้านใน

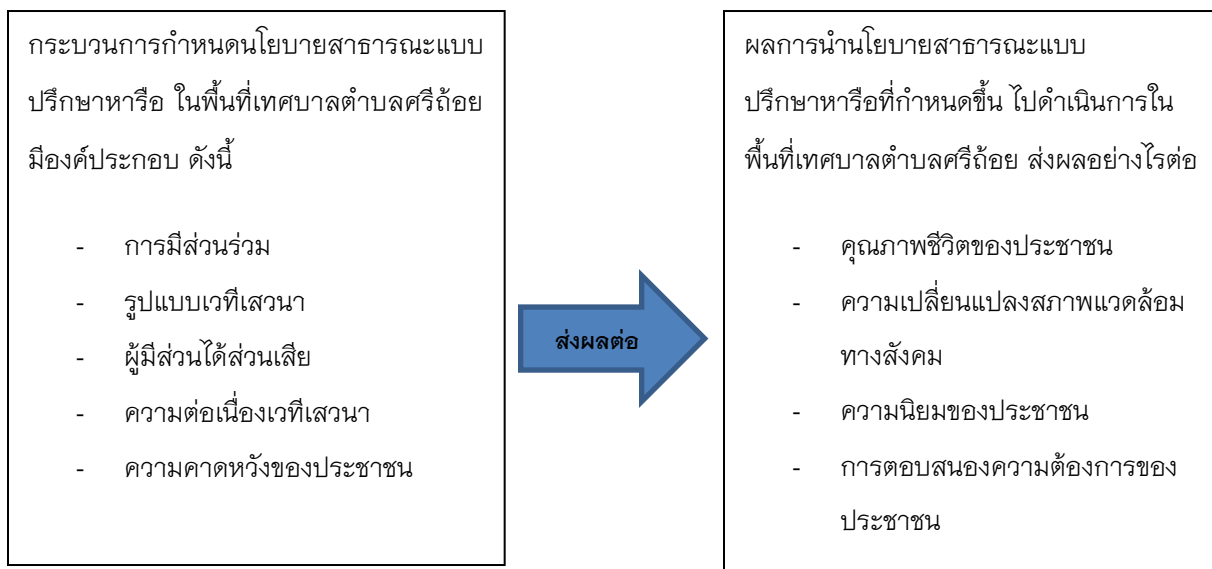
พื้นที่ รวมถึงบรรดาผู้นำชุมชนและแกนนำประชาชนทุกภาคส่วน หรือผู้ที่มีความสนใจ นำไปเป็นกรณีศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางกรอบกำหนดนโยบายสาธารณะให้ครอบคลุมทุกด้าน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ตำบลศรีถ้อยให้ดีขึ้นตามลำดับ อย่างยั่งยืน ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษากระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือในพื้นที่ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาผลของการนำนโยบายสาธารณะที่ได้จากกระบวนการแบบปรึกษาหารือ ไปปฏิบัติ ในปี พ.ศ. 2560 – 2562 ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

การศึกษา เรื่อง กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงนำแนวคิดของ สติธร ธนานิติโชติ และคณะ (2557) มาประยุกต์ใช้ ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย ที่มีผลกระทบระหว่างกระบวนการกำหนดและประสิทธิผลของนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ (สติธร ธนานิติโชติ และคณะ, 2557)



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ได้กำหนดวิธีวิทยาการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหาและเอกสารที่เกี่ยวข้อง งานวิจัยชิ้นนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาในกรอบของกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ ในขั้นตอนการเข้าร่วมารณนโยบายจนถึงผลการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในห้วงปี พ.ศ. 2560 – 2562 ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

1.2 ขอบเขตด้านสถานที่ ศึกษาข้อมูลในพื้นที่หมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จำนวน 10 หมู่บ้าน

1.3 ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการศึกษาศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม 2563 ถึงเดือนเมษายน 2564

2. การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้ศึกษาวิจัยในหัวข้อนี้ ต้องการที่จะเข้าถึงข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริง เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูลที่ชัดเจนและสมบูรณ์ที่สุด จึงได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย โดยผู้ศึกษาวิจัย ได้เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยแบ่งออกเป็น จำนวน 3 กลุ่ม รวม 45 คน ซึ่งประกอบไปด้วย

กลุ่มที่ 1 กลุ่มองค์กรชุมชน แกนนำชุมชน ในท้องที่ ซึ่งเป็นตัวแทนภาคประชาชน ประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประธานกลุ่มสตรีและประธานกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน (อสม.) ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จำนวน 10 หมู่บ้าน รวมจำนวน 30 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย ประกอบด้วยนายกเทศมนตรีตำบลศรีถ้อยและสมาชิกสภาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ทั้งสองเขตเลือกตั้ง รวมจำนวน 13 คน

กลุ่มที่ 3 กลุ่มข้าราชการประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้มีบทบาทหน้าที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือมากที่สุด คือ ปลัดเทศบาลและเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย รวมจำนวน 2 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือและผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีเครื่องมือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเป็นเกณฑ์ในการเลือก จำนวน 3 ท่าน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

สำหรับกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้กำหนดกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ กระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการข้อมูลจากสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการหรือแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เป็นกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางของกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยสรุปดังนี้

1. เมื่อผู้ศึกษาได้สร้างแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เสร็จเรียบร้อยแล้ว จะนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักหรือประชากรกลุ่มตัวอย่าง ที่เลือกไว้ด้วยตนเอง
2. เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบความเรียบร้อยและเริ่มการศึกษาและนำข้อมูลคำตอบที่สมบูรณ์ ในการสัมภาษณ์ดังกล่าวหาที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์หาข้อมูลทางขั้นตอนเชิงคุณภาพ ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์เอกสารและการสัมภาษณ์ โดยนำคำสัมภาษณ์จากผู้ถูกสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนและความต่างของแต่ละบุคคล และจัดลำดับความสำคัญและคุณลักษณะของข้อมูล
2. นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์และเอกสารที่วิเคราะห์ได้ โดยที่จัดลำดับความสำคัญแล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลทาง เอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจากการศึกษาต่าง ๆ มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันอย่างเป็นระบบและนำไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลเข้าด้วยกัน แสดงความสำคัญของข้อมูลได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์และเขียนรายงานข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะไม่ใช้ข้อมูล แต่จะเป็นข้อมูลเชิงพรรณนาที่มี “รายละเอียด” และ “ลึก” และมีการอ้างอิงโดยตรงเกี่ยวกับที่มาของข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหรือข้อมูลทางเอกสาร

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า เรื่อง กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือและประสิทธิผลจากการนำนโยบายไปปฏิบัติ ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้นำเอาผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการศึกษาข้อมูลจากเอกสารมาวิเคราะห์โดยการนำแนวคิดของ ดร.สตีเฟน ธนานิธิโชติและคณะ, (2557) มาประยุกต์ใช้ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือและผลการนำนโยบายสาธารณะที่ได้ไปปฏิบัติ ว่าส่งผลอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ด้านเพศ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักได้จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 76 และมีเพศหญิง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 24



ด้านอายุ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.33 ต่อมาคือระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.22 ส่วนใหญ่อยู่ที่ระหว่าง 51 – 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.22 และ อายุ 60 ปี ขึ้น มีเพียง 1 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 2.22 เท่านั้น

ด้านการศึกษา กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมปลาย (ม.6) จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ ระดับประถมศึกษา จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ระดับปริญญาโท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.44 และระดับอนุปริญญา (ปวส.) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของสำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

2.1 บทบาท การมีส่วนร่วม ความคาดหวัง ความเกี่ยวข้องกับขั้นตอนหรือกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

2.1.1 การมีส่วนร่วมในเวทีการประชุมหรือเสวนาหรือกิจกรรมลุ่มมนาต่าง ๆ ตามที่สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อยจัดขึ้น เพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนของเทศบาลตำบลศรีถ้อย จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้จัดเวทีการเสวนา ประชุม อบรมและศึกษาดูงาน ตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ในส่วนผู้ให้ข้อมูลหลัก ได้เข้าร่วมตามคำเชิญตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยที่สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นผู้กำกับดูแลและการจัดการในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ

2.1.2 รูปแบบของการเสวนาที่เข้าร่วม มีลักษณะเป็นเป็นเชิญเข้าร่วมหารือ ในรูปแบบของการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือการเปิดเวทีเสวนา อบรมและศึกษาดูงาน เพื่อให้สามารถเห็นตัวอย่างการดำเนินงานขององค์กรอื่น โดยมีเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นผู้จัดเวทีและกำกับการประชุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ

2.1.3 ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง จะมีบุคคล (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมเวที แต่ละบุคคลมีบทบาท หน้าที่ แตกต่างกันตามองค์กรที่ตนเองสังกัด ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประธานกลุ่มสตรีหรือประธานกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนฐาน (อสม.) หรือผู้บริหารสถานศึกษาในพื้นที่ หรือผู้แทนองค์กร หรือหน่วยงานราชการอื่น ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นต้น

2.1.4 สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย เชิญบุคคลที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบายสาธารณะ ตามกรอบระเบียบหรือข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความถี่ของการจัดเวทีตามที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้กำหนดขึ้น และมีการติดตามผลการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้งด้วย

2.1.5 รูปแบบการจัดเวทีเสวนาที่ผ่านมา ไม่มีข้อจำกัด ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม หากแต่ผู้ที่ได้รับเชิญ (บางท่านบางส่วน) ไม่สมัครใจเข้าร่วมเวทีเหล่านั้นเอง



2.1.6 การจัดเวทีแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ จะได้รับประโยชน์ เพราะได้นำเสนอปัญหาความต้องการของประชาชน กลุ่ม องค์กรของตน เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อยจัดทำเป็นนโยบายออกมาแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน ตามที่ได้เสนอในเวทีนั้น ๆ

2.2 การวิเคราะห์ผลของกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ ไปปฏิบัติ ของสำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

2.2.1 ผู้ให้ข้อมูลหลัก เห็นว่าขั้นตอนหรือกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ถูกกำหนดขึ้น เมื่อออกแบบเป็นกิจกรรมหรือโครงการขึ้นมา แล้วนำไปปฏิบัติ จะสามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของตนเองได้ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้ในระดับที่น่าพอใจ เพราะ เป็นการนำเสนอปัญหาและความต้องการจากผู้แทนกลุ่มองค์กร หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ ที่เป็นผู้แทนเข้าร่วมการนำเสนอบนพื้นฐานที่เป็นข้อเท็จจริง ต่อเวทีที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยได้จัดขึ้น

2.2.2 กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ถูกกำหนดขึ้นในห้วงเวลาที่ผ่านมา เมื่อนำไปดำเนินการในพื้นที่แล้ว จะส่งผลกระทบ ดังนี้

ต่อประชาชน ด้านความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เนื่องจากสามารถแก้ไขปัญหาของตนเองได้ ตามที่ได้เสนอขอความต้องการผ่านผู้นำชุมชน ผู้นำกลุ่มองค์กร และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนเองในระดับที่น่าพอใจ

ต่อเศรษฐกิจ เกิดการหมุนเวียนการใช้จ่ายในชุมชน มีกำลังซื้อเพิ่มมากขึ้น มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เกิดจากการแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการที่ตรงจุด ผลผลิตทางการเกษตรดีขึ้น และปลูกพืชได้หลากหลาย ต่อเนื่องในดินเดิม เพราะมีแหล่งน้ำที่ได้แก้ไขปัญหา มีการขยายเขตส่งน้ำ จึงสามารถเพาะปลูกได้เพิ่มขึ้น

ต่อสังคม มีความสามัคคีกัน เอื้อเฟื้อเกื้อกูลกัน มีนโยบายบางตัวที่กำหนดขึ้นมาแล้วสามารถช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสกลุ่มต่าง ๆ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เกิดความเป็นรูปธรรมมากขึ้น ประชาชนมีความต้องการมีส่วนร่วมกับเทศบาลตำบลศรีถ้อย ในด้านการพัฒนาหรือมีจิตอาสาที่จะเข้าร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย จัดขึ้น

ต่อสิ่งแวดล้อม มีกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย ที่เมื่อเป็นนโยบายแล้วนำไปดำเนินงานในด้านการสร้างฝาย ทำแนวกันไฟหรือการปลูกป่า ทำให้สภาพแวดล้อมในพื้นที่ได้รับการแก้ไข ประชาชนตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์ การเรียนรู้วิถีที่ใช้อย่างคุ้มค่า มีความยั่งยืน ทำให้คนอยู่ร่วมกับป่าได้

2.2.3 ประชาชนมีความนิยมในนโยบายสาธารณะที่เกิดจากกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ เพราะ สามารถแก้ไขปัญหา ที่ประชาชน กลุ่มองค์กร เสนอขึ้นมาได้ พร้อมทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง จากผู้ที่เป็นผู้แทนกลุ่มองค์กร ผู้นำชุมชน ทั้งท้องที่และท้องถิ่น ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับขั้นตอนหรือกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

3.1 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 1 มุ่งเน้นว่า กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย นั้น เกิดจากการนำเสนอปัญหาและเสนอความต้องการในพัฒนาด้านต่าง ๆ ของแต่ละชุมชน

หากแต่เมื่อกำหนดเป็นกิจกรรมหรือโครงการขึ้นมาแล้ว ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมดตามที่ได้เสนอไว้ในเวทีที่ได้จัดขึ้น เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีถ้อย มีน้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ตามที่ได้เสนอไว้

3.2 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 2 ส่วนใหญ่แล้วผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มนี้ เน้นว่าควรให้มีการจัดเวทีเพื่อรับฟังปัญหาหรือความต้องการของประชาชนให้ถี่ขึ้น และต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญในการออกความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุมเข้าร่วมเวทีด้วย เพื่อให้เกิดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ครบทุกด้าน ตามที่ประชาชนเสนอผ่านตัวแทนกลุ่มองค์กรหรือผู้นำชุมชนขึ้นมา

3.3 ข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลัก กลุ่มที่ 3 กลุ่มข้าราชการประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 2 ท่าน ได้กล่าวให้ข้อมูลว่า “การกำหนดนโยบายสาธารณะกำหนดให้ตอบสนองความต้องการและช่วยแก้ไขปัญหาให้ประชาชนได้ แต่ขาดงบประมาณ ฉะนั้นขอเสนอว่า การกำหนดนโยบายขึ้นมาแล้ว ต้องดำเนินการ โดยต้องหางบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาสมทบด้วย”(เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนเทศบาลตำบลศรีถ้อย, 10 มีนาคม 2564) และ อีกท่านหนึ่งได้กล่าวว่า “การกำหนดนโยบายสาธารณะที่ดีจะต้องทำความเข้าใจประชาชน ให้ตระหนักถึงปัญหาความต้องการของตนเองและสามารถพัฒนาได้ว่านโยบายใดหรือปัญหาใดที่สามารถตอบสนองตนเองได้โดยให้หน่วยงานรัฐ หรือ อปท. สนับสนุนงบประมาณได้” (ปลัดเทศบาลตำบลศรีถ้อย, 10 มีนาคม 2564)

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยผู้วิจัยพบว่า

วัตถุประสงค์ที่ 1 กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือในพื้นที่ตำบลศรีถ้อย อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

เทศบาลตำบลศรีถ้อย จัดการประชุมเพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่แล้ว ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมตรวจสอบและร่วมรับประโยชน์ ในการแก้ไขปัญหาทุกหมู่บ้านในตำบล แล้วนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ร่างจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้แผนดังกล่าวมาเป็นกรอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยมีรูปแบบของการเสวนาที่เข้าร่วม มีลักษณะเป็นเป็นเชิญเข้าร่วมหารือ ในรูปแบบของการประชุมผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นส่วนใหญ่ รองลงมาคือการเปิดเวทีเสวนา อบรมและศึกษาดูงาน เพื่อให้สามารถเห็นตัวอย่างการดำเนินงานขององค์กรอื่น โดยมีเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นผู้จัดเวทีและกำกับการประชุมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดกิจกรรมนั้น ๆ

ในการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง จะมีบุคคล (ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย) ที่ได้รับเชิญให้เข้าร่วมเวที แต่ละบุคคลมีบทบาทหน้าที่ แตกต่างกันตามองค์กรที่ตนเองสังกัด ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประธานกลุ่มสตรีหรือประธานกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชนฐาน (อสม.) หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้แทนองค์กรอื่นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นต้น การจัดเวทีเป็นรูปแบบการจัดเวทีเสวนา ไม่มีข้อจำกัด ในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม เช่นเดียวกับที่ Frank Fischer (เว็บเพจ เฟสบุ๊ก ที่ชื่อ สภากลเมือง : ประชาธิปไตยปรึกษาหารือของทุกคน) ได้กล่าวว่า ประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ เป็นการสร้างกระบวนการปรึกษาหารือสาธารณะ อันได้แก่ การปรึกษาหารือที่อาศัยการให้เหตุผล ประชาชนต้องเตรียมความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนความคิดเห็นของตนเอง เพราะจำนวน



ต่อเหตุและผล ซึ่งเหตุและผลดังกล่าวอาจขัดแย้งกับแนวทาง ความคิดที่ตนเองอยากเห็นหรือขัดกับผลประโยชน์ของตนก็ตาม การปรึกษาหารือทางการเมืองจึงไม่ได้มีเป้าหมายหลักเพื่อจะปรับเปลี่ยนทางเลือก แต่กระบวนการปรึกษาหารือสาธารณะ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคนเข้ามาเข้าร่วมเข้ามาโดยมีสถานะภาพที่เท่าเทียมกัน โดยคนที่เข้ามาเข้าร่วมต้องการปกป้องและวิพากษ์วิจารณ์สถาบันหรือโครงการต่าง ๆ โดยดูจากข้อเท็จจริงที่ว่า ในสังคมพหุนิยม คนอื่น ๆ ต่างมีเหตุมีผลที่แตกต่างกัน และต่างมาให้ข้อคิดเห็นและมุมมองของตน มีการอภิปรายถกเถียงกันด้วยเหตุผลและพร้อมจะร่วมมือกับผลของการอภิปรายถกเถียงดังกล่าว และถือว่าผู้อื่นเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้น ๆ เนื่องจากเหตุผลมีหลากหลาย ที่มาจากรมมมองต่าง ๆ กัน การจะยอมรับว่า เหตุผลใดควรยอมรับ จึงต้องมีการชั่งน้ำหนัก จะเห็นได้ว่า ไม่จำเป็นต้องมีการลงเสียงเป็นเอกฉันท์ และแม้จะไม่เห็นพ้องกันเป็นเอกฉันท์ และอาจมีการตัดสินใจโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ แต่ผู้เข้าร่วมมักเห็นว่า พวกเขารับรองทางเลือกดังกล่าว เนื่องจากมีการใช้เหตุผล แม้บางคนอาจไม่เห็นด้วย แต่การใช้เหตุผลทำให้การตัดสินใจดังกล่าวมีความชอบธรรม

การจัดเวทีแต่ละครั้ง ผู้เข้าร่วมกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ จะได้รับประโยชน์ เพราะได้นำเสนอปัญหาความต้องการของตนเอง ประชาชน กลุ่มหรือองค์กรของตน เพื่อให้เทศบาลตำบลศรีถ้อย จัดทำเป็นนโยบายออกมากแก้ไขปัญหาและสนองความต้องการของประชาชน ตามที่ได้เสนอในเวทีนั้น ๆ เหมือนที่ Nancy Roberts (เว็บเพจ เฟสบุ๊ค ที่ชื่อ สภาพลเมือง : ประชาธิปไตยปรึกษาหารือของทุกคน) ได้อธิบายในเชิงทางปฏิบัติไว้ว่า กระบวนการปรึกษาหารือสาธารณะ เป็นการสร้างกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมเกี่ยวกับปัญหาสาธารณะ และความเป็นไปได้ต่าง ๆ ในการแก้ปัญหา การปรึกษาหารือเป็นการสร้างเวทีที่ประชาชนจะมีโอกาสได้เรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การพิจารณาในวงกว้างของภาคประชาชน ว่าปัญหาที่มีอยู่จะถูกตีความอย่างไร ควรจะทำความเข้าใจได้อย่างไร และมีทางออกอะไรบ้าง และใครควรมีบทบาทในการแก้ปัญหาดังกล่าว จึงเป็นความพยายามทำซ้ำ ๆ และเป็นกระบวนการต่อเนื่อง ที่มีการสื่อสารสองฝ่าย จะเห็นได้ว่า กระบวนการปรึกษาหารือสาธารณะทำให้ผู้บริหารภาครัฐไม่เพียงแต่ค้นพบว่าประชาชนต้องการอะไร และพยายามตอบสนองด้วยวิธีการที่ประชาชนควรพึงพอใจมากที่สุด หากแต่ยังให้ประชาชนมีวิสัยทัศน์ทางเลือกในสิ่งที่พวกเขาต้องการและเป็นไปได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสนทนา ระหว่างพวกเขาขึ้น ปลุกปั่นให้มีการตรวจตราฐานคิดและระบบคุณค่า ทำการขยายทางเลือกที่เป็นไปได้ และทำให้สังคมเข้าใจเรื่องนี้มากขึ้น การกำหนดนโยบายจึงควรเป็นมากกว่าการค้นพบว่า ประชาชนต้องการอะไร แต่ควรต้องสร้างบริบทที่ประชาชนสามารถประเมินและแก้ไขสิ่งเคยเป็นความเชื่อเก่า ๆ

การมีส่วนร่วมในเวทีการประชุมหรือเสวนาหรือกิจกรรมสัมมนาต่าง ๆ ตามที่สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อยจัดขึ้น เพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนและกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนของเทศบาลตำบลศรีถ้อย จากข้อมูลที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อย ได้จัดเวทีการเสวนา ประชุม อบรมและศึกษาดูงาน ตามภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ได้เชิญผู้เข้าร่วมตามบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประกอบไปด้วย ท่านัน ผู้ใหญ่บ้าน นายกเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาลตำบลศรีถ้อย ประธานกลุ่มสตรีหรือประธานกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขชุมชน (อสม.) หรือผู้บริหารสถานศึกษา หรือผู้แทนองค์กรอื่นที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลศรีถ้อย เป็นต้น โดยที่สำนักงานเทศบาลตำบลศรีถ้อยเป็นผู้กำกับดูแลและการจัดการในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สติธร ธนานิติโชติ และวิชุดา สาธิตพร (2557) ที่บอกว่า วิธีการหรือกระบวนการนำประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือไปใช้ที่ “ดี” ควรเป็นอย่างไร ใครบ้างที่ควรเข้าร่วมในกระบวนการ



ดังกล่าว หัวข้อหรือประเด็นปัญหาใดบ้างที่เหมาะสมกับเครื่องมือหรือกระบวนการประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ ตลอดจนอะไรคือสิ่งที่ต้องทำเมื่อได้ผลจากการจัดกระบวนการประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือแล้ว

วัตถุประสงค์ที่ 2 ผลของการนำนโยบายสาธารณะที่ได้จากกระบวนการแบบปรึกษาหารือ ไปปฏิบัติ ในปี พ.ศ. 2560 – 2562 ของเทศบาลตำบลศรีถ้อย

นโยบายสาธารณะระดับท้องถิ่น คือ กิจกรรม แผนงาน โครงการ แนวทางหรือการกระทำที่กำหนดขึ้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดขึ้นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จนได้เป็นข้อยุติ และนำไปปฏิบัติได้เป็นรูปธรรม ท้องถิ่นอาจดำเนินการเองหรือมอบให้เอกชนดำเนินการแทนหรือดำเนินการร่วมกับผู้อื่น

จากคำกล่าวข้างต้น ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ขั้นตอนหรือกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะที่ถูกกำหนดขึ้นเมื่อออกแบบเป็นกิจกรรมหรือโครงการขึ้นมา แล้วนำไปปฏิบัติ สามารถแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ในระดับที่น่าพอใจ เนื่องจากการนำเสนอปัญหาและความต้องการจากผู้แทนกลุ่มองค์กร หรือผู้นำชุมชนในพื้นที่ ที่เป็นผู้แทนเข้าร่วมการนำเสนอบนพื้นฐานที่เป็นข้อเท็จจริง ต่อเวทีที่จัดขึ้น สอดคล้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติของ วรเดช จันทรร (2551) ที่กล่าวคือ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการนำนโยบายไปปฏิบัติจะขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการนำนโยบายไปปฏิบัติ ว่ามีความสามารถที่จะนำไปปฏิบัติให้เกิดความสอดคล้องความความคาดหวังหรือสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด จำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสม รวมถึงบุคลากรที่อยู่ในองค์กรจะต้องมีความรู้ความสามารถทั้งด้านวิชาการ ด้านเทคนิคการจัดการอย่างพอเพียง นอกจากนี้ องค์กรจะต้องมีการวางแผน มีการเตรียมการ และมีความพร้อม ในการนำนโยบายไปปฏิบัติ

ประชาชนจึงเกิดความนิยมในนโยบายสาธารณะ ที่เกิดจากกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือ เพราะ สามารถแก้ไขปัญหา ที่ประชาชน กลุ่มองค์กร เสนอขึ้นมาได้ พร้อมทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน บนพื้นฐานของข้อเท็จจริง จากผู้ที่เป็นผู้แทนกลุ่มองค์กร ผู้นำชุมชน ทั้งท้องที่และท้องถิ่น ในพื้นที่เทศบาลตำบลศรีถ้อย

สรุปข้อเสนอแนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผลสรุปโดยรวมของข้อเสนอแนะจากผู้ให้ข้อมูลหลักมีความน่าสนใจ ในประเด็นที่ว่า แม้ กระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะแบบปรึกษาหารือของเทศบาลตำบลศรีถ้อย นั้น เกิดจากการนำเสนอปัญหาและเสนอความต้องการในพัฒนาต่าง ๆ ของแต่ละชุมชน หากแต่เมื่อกำหนดเป็นกิจกรรมหรือโครงการขึ้นมาแล้ว ไม่สามารถดำเนินการได้ทั้งหมดตามที่ได้เสนอไว้ในเวทีที่ได้จัดขึ้น เนื่องจากงบประมาณของเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีจำกัด ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาได้ทั้งหมด ตามที่ได้เสนอไว้ จึงได้เสนอแนะเพิ่มเติมว่า การกำหนดนโยบายขึ้นมาแล้ว ต้องดำเนินการได้ โดยหากเทศบาลตำบลศรีถ้อยมีงบประมาณไม่เพียงพอ ก็ต้องสรรหาทางงบประมาณจากหน่วยงานอื่นมาสมทบด้วย เพื่อให้การแก้ไขปัญหาหรือการตอบสนองความต้องการได้มากยิ่งขึ้น และเน้นว่าควรให้มีการจัดเวทีเพื่อรับฟังปัญหาหรือความต้องการของประชาชนให้ต่อเนื่องขึ้น และอาจต้องเชิญผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเสนอแนะการออกความคิดเพื่อแก้ไขปัญหาที่ครอบคลุมเข้าร่วมเวทีด้วย จะได้เกิดแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ครบทุกด้าน ตามที่ประชาชนเสนอผ่านตัวแทนกลุ่มองค์กรหรือผู้นำชุมชนขึ้นมา



ข้อเสนอแนะในการศึกษาคั้งต่อไป

ผู้วิจัยพบว่า จากผลวิเคราะห์ข้อมูลบุคคลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ด้วยระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และอายุค่อนข้างมากของผู้ให้ข้อมูลหลัก ทำให้เห็นถึงอุปสรรคในการสัมภาษณ์ เนื่องจากเป็นงานวิจัยคุณภาพ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลหลักไม่สามารถตอบคำถามตามแบบสอบถามได้ด้วยความเข้าใจลึกซึ้ง เนื่องจากไม่เข้าใจในโจทย์สัมภาษณ์ จึงได้รับข้อมูลที่เป็นรายละเอียดพื้นฐาน ไม่เป็นไปตามความประสงค์ของผู้วิจัยมากนัก ที่ต้องการข้อมูลเชิงลึก จึงเสนอให้ควรทำเป็นรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักมีความเข้าใจง่ายและตอบแบบสอบถามได้สะดวกมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องด้วยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย พร้อมทั้งคณาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ ทุกท่าน ตลอดจนถึงผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานวิจัย ทั้ง 3 ท่าน คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกรียรติบุตร คุณพีรัช จันธิมาและคุณรัตติกาล คำสม และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องที่ตรวจพบ ผู้วิจัยนำไปปรับปรุงแก้ไข จึงได้งานวิจัยที่ออกมาสมบูรณ์นี้ขึ้นมา ก็ด้วยความเอาใจใส่ของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ศึกษาวิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงนี้ และความทุ่มเทของคณาจารย์ งานงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน คณะรัฐศาสตรและสังคมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยพะเยา และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

- จิรพงษ์ บำรุงพันธ์และคณะ. (2558) การพัฒนาการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนา ตำบลอับป็นอำเภอพระแสง จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2.
- ชนิษฐา ชูสุขและคณะ. (2559) กระบวนการนโยบายสาธารณะในการพัฒนาเมืองหาดใหญ่. วารสารการบริหารท้องถิ่น ปีที่ 9 ฉบับที่ 2.
- ประสงค์ชัย เศรษฐสุริวิชัย. (ม.ป.ป.) บทที่ 10 การศึกษาการเข้าสู่วาระนโยบาย: วิเคราะห์ตัวแบบพหุกระแสและการนำไปใช้. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 7 ฉบับที่ 3.
- ยุวเรศ หลุดพา. (2560) ความสำเร็จของนโยบายสาธารณะสู่ความเข้มแข็ง ของชุมชนท้องถิ่นไทย. วารสารวิชาการแพรวกาพาสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 4 ฉบับที่ 1.
- เรณูมาศ รักษาแก้ว. การมีส่วนร่วมของประชาชน วารสารสถาบันพระปกเกล้า. สืบค้น เมื่อ 16 มิถุนายน 2564 จาก <https://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=การมีส่วนร่วมของประชาชน>.
- วรเดช จันทรศร. (2551). ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- สตีธร ธนานิธิโชติ และวิชุดา สาธิตพร. (2557). การพัฒนานโยบายสาธารณะโดย กระบวนการประชาธิปไตยแบบปรึกษาหารือ: แนวคิด รูปแบบ และข้อสังเกต บางประการ. วารสารการจัดการสมัยใหม่ 12 (2).



เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ที่ชื่อ สภากลเมือง : ประชาธิปไตยปรึกษาหารือของทุกคน. สืบค้น เมื่อ 16 มิถุนายน 2564.
ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2540/A/040/1.PDF>.=
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี 2540.
ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2550/A/050/1.PDF>.=
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี 25450.
ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน จาก <http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2560/A/060/1.PDF>.=
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยปี 2560.
ราชกิจจานุเบกษา. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน จาก www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/050/T_0164.PDF.=
พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2562).



การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย

Integrity and Transparency Assessment of Local Government Organization in Chiang Saen District, Chiang Rai Province

วนิดา สมสวัสดิ์^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Wanida somswat^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย 2.เสนอแนะแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 1) แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ บุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานอื่นที่มารับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก โดยกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญคือ กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่น้อยกว่า 1 ปี ของปีงบประมาณ 2562

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ (1) การให้คะแนนด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ตรวจ (2) ขาดความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก (3) ความยุ่งยากในการตอบแบบประเมิน (4) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) ข้อเสนอแนะ ได้แก่ 2.1)สำนักงาน ป.ป.ช. ควรประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในการตอบแบบประเมินฯ 2.2) สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ แนวทางการตรวจสอบข้อมูลสาธารณะบนหน้าเว็บไซต์ รวมถึงรูปแบบการจัดทำมาตรฐานการต่างๆที่ชัดเจนให้แก่ อปท. 2.3) แบบประเมินฯ ควรแยกคำถามของส่วนราชการให้เหมาะสมตามบริบทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้นๆ 2.4) ควรปรับปรุงคำถามและคำตอบให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย 2.5) ควรให้เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ป.ป.ช. ลงพื้นที่ด้วยตนเองเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างจริงจัง

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and School Science, University of Payao, Mung Payao, 56000

² School of Political and School Science, University of Payao, Mung Payao 56000

*Corresponding author : wanida_king@hotmail.com



การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อบท. ที่ได้คะแนนในระดับ A ยังพบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนระหว่างผู้รับผิดชอบในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กับสำนักงาน ป.ป.ช. หากต้องการให้ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยควรบูรณาการการทำงานร่วมกับ อบท. ให้เป็นนามธรรมมากกว่าปล่อยให้ อบท. จัดเตรียมข้อมูลตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องการเป็นการเพิ่มภาระงานให้ อบท. เพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : การประเมิน, คุณธรรมและความโปร่งใส, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

This research had the objectives 1) to study the problems and obstacles in integrity and transparency assessment of local government organization in Chiang Saen District, Chiang Rai Province and 2) to suggest guidelines in assessing integrity and transparency of local government organization in Chiang Saen District, Chiang Rai Province. This research was a mixed methods research. The research was mixed method research. Using research instruments included 1) questionnaires from the sampling group of 197 people who selected from population sample of external stakeholders who were individuals, juristic persons or people who come to receive services or contacting for according to mission of the local government organization (Local Administration Organization) which refer to the report of the assessment results for the fiscal year 2019 of the Office of Integrity and Transparency Assessment (NACC) and 2) semi-structured in-depth interviews. The key informants were groups of stakeholders who were the local government officers for at least 1 year experience when fiscal year 2019.

The research results were found that: 1) Problems and obstacles included 1.1) Rating for transparency assessment based on the satisfaction of inspectors. 1.2) Lacking cooperation of internal and external stakeholders. 1.3) Difficulty in answering the assessment 1.4) Shortage expert worker in information technology. 2) Important guidelines included 2.1) NACC should publicize to create knowledge and understanding in responding to the assessment. 2.2) NACC should have a rehearsal of practice guidelines. Guidelines for verifying public information on web pages Including the clear format measure for Local Administration Organization. 2.3) The assessment form should separate the question that be suit the organization according to the context and authority of the organization. 2.4) The questions and answers should be improved to be clear and easy understanding. 2.5) NACC officials should listen to public opinions and suggestions to seriously solve the problem.

The research was made aware of the problems and difficulties of Integrity and Transparency That reflected Local Administration Organization which were rated in A level still encounter problems and obstacles. Mostly encountered problems were ambiguous communication between Assessor and NACC. To increase Thailand's score in the Corruption Perceptions Index (CPI), NACC must corroborate with Local Administration Organization. NACC should not have local authorities unilaterally provide information on request

Keywords : Assessment, Integrity and transparency, Local government administrative

บทนำ

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ตระหนักถึงผลกระทบจากปัญหาการทุจริตภายในประเทศไทย จึงได้สร้างกรอบแนวคิดในการประเมินผลความโปร่งใสที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือทางการบริหารในการขับเคลื่อนหน่วยงานภาครัฐให้มีการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ได้เริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และมีการขยายขอบเขตและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 23 มกราคม 2561 เห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐ ทุกหน่วยงานให้ความร่วมมือและเข้าร่วมการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perceptions Index : CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น เกณฑ์การประเมินมีเนื้อหาครอบคลุมหลายด้านรวมถึงบริบทแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต นำไปสู่การปรับปรุงแก้ไข ลดโอกาสหรือความเสี่ยงที่จะเกิดการทุจริตในหน่วยงานภาครัฐ จำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การปฏิบัติหน้าที่ 2) การใช้งบประมาณ 3) การใช้อำนาจ 4) การใช้ทรัพย์สินของราชการ 5) การแก้ไขปัญหาการทุจริต 6) คุณภาพการดำเนินงาน 7) ประสิทธิภาพการสื่อสาร 8) การปรับปรุงระบบการทำงาน 9) การเปิดเผยข้อมูล 10) การป้องกันการทุจริต (สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช., 2562)

เครื่องมือสำหรับการประเมิน ประกอบด้วย 1) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Integrity and Transparency Assessment: IIT) เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีต่อหน่วยงานตนเอง ประกอบด้วย 1.1) ตัวชี้วัดการปฏิบัติหน้าที่ 1.2) ตัวชี้วัดการใช้งบประมาณ 1.3) ตัวชี้วัดการใช้อำนาจ 1.4) ตัวชี้วัดการใช้ทรัพย์สินของราชการ 1.5) ตัวชี้วัดการแก้ไขปัญหาการทุจริต 2) แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Integrity and transparency Assessment: EIT) เพื่อประเมินระดับการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่มีต่อหน่วยงาน ประกอบด้วย 2.1) ตัวชี้วัดคุณภาพการดำเนินงาน 2.2) ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการสื่อสาร 2.3) ตัวชี้วัดการปรับปรุงระบบการทำงาน 3) แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (Open Data Integrity and Transparency Assessment: OIT) เพื่อประเมินระดับการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะของหน่วยงานเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ประกอบด้วย 3.1) ตัวชี้วัดการเปิดเผยข้อมูล 3.2) ตัวชี้วัดการป้องกันการทุจริต

สำหรับปีงบประมาณ 2562 ประชากร กลุ่มตัวอย่างที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้ประกอบด้วย 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน หมายถึง บุคลากรในหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ผู้อำนวยการ/หัวหน้า ข้าราชการ/พนักงาน ไปจนถึง ลูกจ้าง/พนักงานจ้าง ที่ทำงานให้กับหน่วยงานมาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก หมายถึง บุคคล นิติบุคคล บริษัท เอกชนหรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่มา รับบริการหรือมาติดต่อตามภารกิจของหน่วยงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวนร้อยละ 10 ของจำนวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก 3) หน่วยงาน หมายถึง หน่วยงานภาครัฐที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการประเมิน

จากการรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. การรายงานผลการประเมินรายหน่วยงานภายในจังหวัดเชียงราย ได้รายงานเป็นภาพรวมทั้งจังหวัดของ



องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยคะแนนเฉลี่ยทั้งจังหวัด ได้คะแนน 74.29 อยู่ระดับ C มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้ารับการประเมิน จำนวน 143 แห่ง พบว่า เทศบาลตำบลดอนศิลา อำเภอเวียงชัย ได้รับคะแนนสูงสุด 97.31 คะแนน อยู่ระดับ AA และเทศบาลตำบลแม่ไร่ อำเภอแม่จัน ได้คะแนนต่ำสุด 44.58 คะแนน อยู่ระดับ F (สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช., 2563) และผลการประเมินรายหน่วยงานของ อปท.ในจังหวัดเชียงราย พบว่าพื้นที่อำเภอเชียงแสน ที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน เทศบาลตำบลเวียง เทศบาลตำบลโยนก เทศบาลตำบลแม่เงิน เทศบาลตำบลบ้านแซว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563, สื่อออนไลน์) มีความแตกต่างของระดับคะแนน ที่สูงสุดคือระดับ A และระดับต่ำสุดที่ระดับ D ตามตารางที่ 1 ที่แสดงถึงผลการประเมินรายหน่วยงานของ อปท. ทั้ง 7 แห่ง ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

ตารางที่ 1 ผลการประเมินรายหน่วยงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน

ตำบล	รายชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
1. โยนก	เทศบาลตำบลโยนก (ทต.โยนก)	90.79	A
2. ศรีดอนมูล	องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (อบต.ศรีดอนมูล)	87.49	A
3. แม่เงิน	เทศบาลตำบลแม่เงิน (ทต.แม่เงิน)	84.53	B
4. บ้านแซว	เทศบาลตำบลบ้านแซว (ทต.บ้านแซว)	75.79	B
5. เวียง	เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน (ทต.เวียงเชียงแสน)	67.85	C
6. เวียง	เทศบาลตำบลเวียง (ทต.เวียง)	67.82	C
7. ป่าสัก	องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (อบต.ป่าสัก)	62.24	D

ที่มา : สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช., 2563

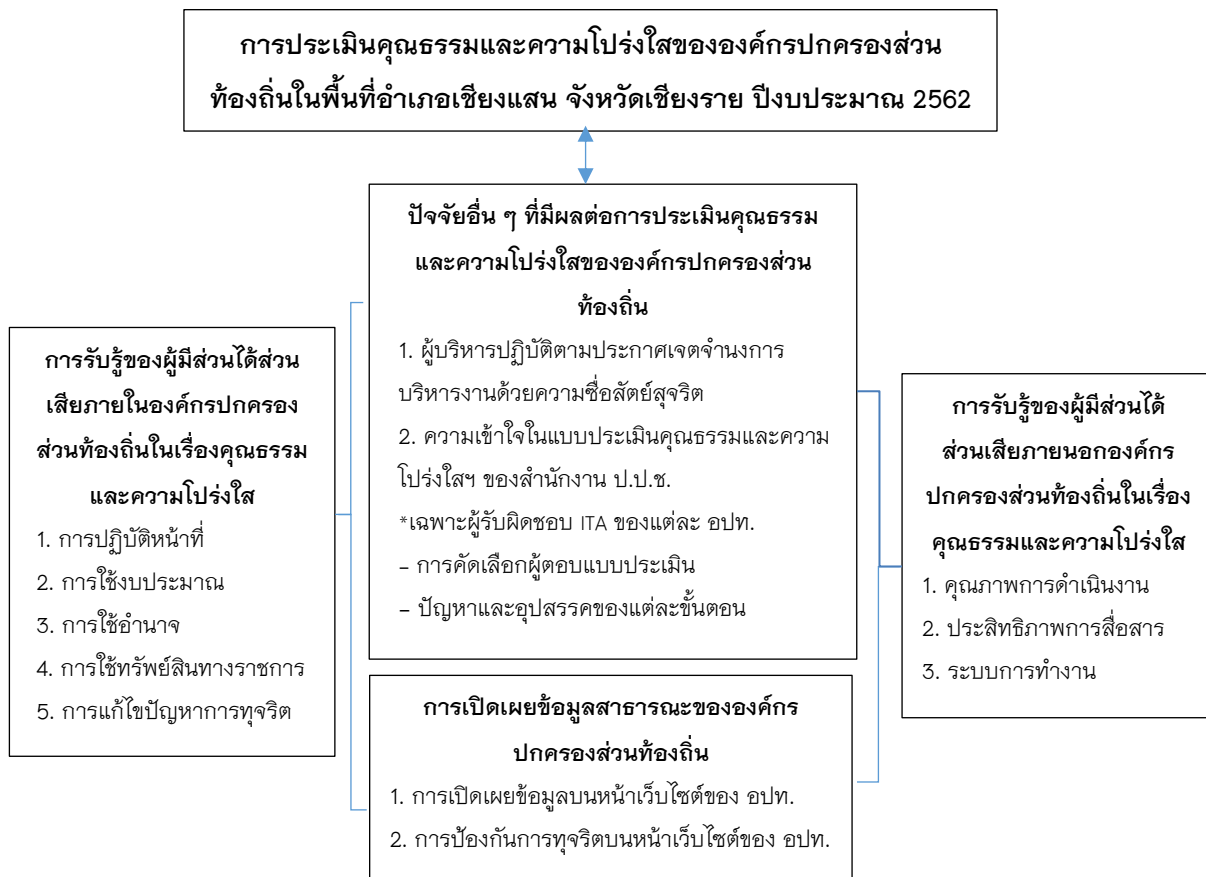
จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความแตกต่างที่ระดับคะแนน จึงตั้งข้อสังเกตว่า 1) เหตุใดเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของแต่ละ อปท.ไม่เหมือนกันทั้งที่สำนักงาน ป.ป.ช. ได้กำหนดขอบเขตการประเมินว่าการประเมินครอบคลุมการบริหารราชการของ อปท.ทั้งข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร ข้าราชการการเมืองฝ่ายสภา และฝ่ายประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) วิธีการคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ อปท. คัดเลือกอย่างไร เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดหรือไม่ 3) ผู้ตอบแบบประเมินมีความเข้าใจมากน้อยเพียงใดในการใช้ภาษาของประเด็นคำถามและระดับการตอบ เพราะใช้คำที่ผู้อ่านโดยทั่วไปเข้าใจยาก 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ สำนักงาน ป.ป.ช.จะตรวจสอบจากหน้าเว็บไซต์ของ อปท.เท่านั้น ถ้าใช้ แอปพลิเคชัน (application) หรือ แพลตฟอร์ม (Platform) อื่นจะต้องวางลิงก์ (link) ไว้หน้า เว็บไซต์ (web site) ซึ่งผู้วิจัยมองว่าแต่ละ อปท.ได้ปรับปรุง (update) ข้อมูลข่าวสารของ อปท. หรือไม่ 5) การบริหารงาน การวางแผนของผู้บริหาร อปท. มีผลต่อการให้คะแนนหรือไม่ จากผลการประเมินรายหน่วยงานที่มีข้อแตกต่างกันในระดับคะแนนรวมถึงข้อสังเกตของผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ อปท. ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย และเสนอแนะแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิด

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยของ สุรพี โพธิสาราช ที่ได้ศึกษา การประเมิน “เครื่องมือประเมิน”พิชิตความโกงของ ป.ป.ช. กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย (2560) และศึกษาคู่มือการประเมิน ITA 2562 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (2562) นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่ บุคคล นิติบุคคล หรือหน่วยงานอื่นที่มาใช้บริการหรือมาติดต่อตามภารกิจในรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2562 ของสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. ของแต่ละ อปท. ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รวม 402 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของเครซีและมอร์แกน กำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 สัดส่วนประชากรที่น่าสนใจ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 197 คน และนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยไปหาสัดส่วนของแต่ละ อปท.

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้เป็นประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถามจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ตอนที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 4 ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ

1.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกันกับประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ใช้วิธีสัมภาษณ์แบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพื่อนำมาตอบเจตนาวิจัยนี้ ได้แก่ ผู้ที่ทำงานให้อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี ในปีงบประมาณ 2562 และผู้มาขอรับบริการ/ติดต่องานของ อปท. ในรายงานผลการประเมิน ประจำปีงบประมาณ 2562

ของสำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช. ของแต่ละ อบท. ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย รวม 262 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของเครซีและมอร์แกน กำหนดความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนไม่เกิน ร้อยละ 5 สัดส่วนประชากรที่น่าสนใจ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 156 คน และนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยไปหาสัดส่วนของแต่ละ อบท.

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้างผู้วิจัยทำการออกแบบการสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์ ส่วนที่ 2 การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเรื่องประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ส่วนที่ 3 การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ 4 ปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ 5 ถามเฉพาะผู้รับผิดชอบ ITA ของแต่ละ อบท. ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะ

2.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในลักษณะคำถามที่เป็นปลายเปิด โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์ 2 ชุด ประกอบด้วย ชุดคำถามสำหรับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในองค์กร และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิมาจำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์สรุปอุปนัยเป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

ผลการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 197 ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 156 คน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ได้ผลการศึกษา ดังนี้

1. เทศบาลตำบลโยนก (ทต.โยนก) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 21 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 28 คน พบว่า



1.1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ ทต.โยนก ในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส (n=21) ได้ให้ระดับความเห็น ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, $SD = 0.757$) 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.722$, $SD = 0.0823$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.738$, $SD = 0.911$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.988$, $SD = 0.906$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.738$, $SD = 0.911$)

1.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 28 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่า การรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารได้ให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริต เข้าร่วมอบรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญมองว่าหากสำนักงาน ป.ป.ช. เข้ามาตรวจสอบการทำงานแสดงว่าเทศบาลแห่งนี้เข้าข่ายการทุจริต ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่เคยเข้ามาตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในเทศบาล ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของ ทต.โยนก พบว่า ได้เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของเทศบาลฯ และยังประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของเทศบาลผ่าน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และยังพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติตามที่ได้ประกาศเจตจำนงไว้และเข้าร่วมฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องทำให้ได้ทราบถึงกรอบงาน ระเบียบ ข้อบังคับ อำนาจหน้าที่ที่เทศบาลฯ สามารถกระทำได้หรือกระทำไม่ได้ 2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า บางคำถามยังคงคลุมเครือ เข้าใจยาก ใช้เวลานานในการอ่าน-ตอบ และต้องวิเคราะห์การตอบคำถามรวมถึงการพิจารณาเลือกคำตอบ

1.3. ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหาและอุปสรรคของแต่ละขั้นตอน ได้ให้ข้อมูลว่า การที่สำนักงาน ป.ป.ช. ให้เทศบาลฯ ส่งรายชื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกให้แก่ผู้รับจ้างประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อประเมินตัวชี้วัดด้านการดำเนินงาน ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร และด้านการปรับปรุงการทำงาน ย่อมส่งผลให้ผู้ตอบแบบประเมินตอบไปในทางที่ดี ไม่เป็นไปตามเจตนาของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่ให้ใครก็ได้เป็นผู้ตอบแบบประเมินฯ ผู้ให้ข้อมูลมองว่าไม่มีความจำเป็นใดที่ต้องส่งรายชื่อให้แก่ผู้รับจ้างประเมินของสำนักงาน ป.ป.ช.

2. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนมูล (อบต.ศรีดอนมูล) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน พบว่า

2.1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ อบต.ศรีดอนมูล เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส (n=30) ได้ให้ระดับความเห็น ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.529$, $SD = 0.785$) 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.706$, $SD = 0.936$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.928$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.888$, $SD = 0.941$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.691$, $SD = 0.852$)

2.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 21 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียภายใน เรื่อง คุณธรรมและความโปร่งใส พบว่า การรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใสในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้ อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นว่า บุคลากรทุกคน ต้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “**ยิ้มแย้ม แจ่มใส เต็มใจให้บริการ**” ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของ อบต. ศรีดอนมูล ได้เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของ อบต. ยังพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มี ผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารได้ประกาศเจตนารมณ์ในการเป็นองค์กรคุณธรรมโดยจะปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักคุณธรรม ธรรมภิบาล และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อนึ่ง อบต.ศรีดอนมูลได้ตั้งงบประมาณในการจัดทำโครงการส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (สมาชิกสภา ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร) และโครงการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม การป้องกันการทุจริตประพุดติมิชอบแก่ประชาชน (ทุกกลุ่มและทุกหน่วยงานใน ตำบลศรีดอนมูล) ทั้งสองโครงการ อบต.ศรีดอนมูล ได้จัดทำเป็นเวลา 9 ปีมาแล้ว เป็นการจัดกิจกรรมก่อนที่สำนักงาน ป.ป.ช.จะมีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส และก่อนให้ อบต. จัดทำแผนการจัดทำต่อต้านการทุจริต 2) ความมั่นใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า การใช้ภาษาที่เป็นศัพท์วิชาการมากเกินไปทำให้สับสนในคำถามและคำตอบ

2.2.3. ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพราะไม่มี ผู้บริหารร่วมตอบแบบประเมิน ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหา และอุปสรรคของแต่ละขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลว่า (1) การให้คะแนนด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขึ้นอยู่กับความ พึงพอใจของผู้ตรวจ (2) ห่วงเวลาในการเตรียมข้อมูลมีน้อยและกระทบกับงานในหน้าที่หลัก (3) การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียภายนอกหายาก

3. เทศบาลตำบลแม่เงิน (ทต. แม่เงิน) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 18 คน พบว่า

3.1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ ทต.แม่เงิน (n=31) ที่มีระดับความเห็น 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.35$, $SD = 0.826$) 2) ด้าน ประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.717$, $SD = 0.890$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.806$, $SD = 0.893$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.431$, $SD = 0.719$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปาน กลาง ($\bar{X} = 3.25$, $SD = 0.629$)

3.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 28 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่า การรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้ อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นว่า ถ้าหาก สำนักงาน ป.ป.ช. เข้ามาตรวจสอบการทำงานแสดงว่าเทศบาลแห่งนี้เข้าข่ายการทุจริต ซึ่งที่ผ่านมาสำนักงาน ป.ป.ช. ไม่เคยเข้ามาตรวจสอบการทำงานของบุคลากรในเทศบาล ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ พบว่าได้เปิดเผยข้อมูล สาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของเทศบาล และพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการ



ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า บุคลากรทุกคนได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ 2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า (1) คำถามเป็นคำถามแบบกว้างและมีความยาวมากเกินไปทำให้ผู้ตอบไม่เข้าใจในคำถาม (2) คำถามบางคำถามมีคำตอบที่คลุมเครือ เช่น ใช่หรือไม่ใช่ (3) มีความยุ่งยากในแพลตฟอร์มของการทำแบบประเมิน (4) ผู้ตอบแบบประเมินไม่สามารถตอบตามความเป็นจริง

3.3. ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพราะไม่มีผู้บริหารร่วมตอบแบบประเมิน ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหาและอุปสรรคของแต่ละขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลว่า (1) ปัญหาการลงข้อมูลในบนหน้าเว็บไซต์ (2) ระบบอินเตอร์ (3) ผู้ตรวจขาดความยืดหยุ่นในการตรวจ (4) การคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกหายากและไม่มีความพร้อมในการตอบคำถาม เช่น โทรศัพท์มือถือแบบสมาร์ทโฟน (5) ผู้ตอบแบบประเมินไม่กดบันทึกข้อมูลทุกหน้า (6) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่ให้ความร่วมมือ (7) วิธีการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตอบแบบประเมินไม่เหมาะสม

4. เทศบาลตำบลแซว (ทต.บ้านแซว) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน พบว่า

4.1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของทต.บ้านแซว (n=30) ที่มีระดับความเห็น 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.426$, $SD = 0.443$) 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.824$, $SD = 0.674$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.863$, $SD = 0.799$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.8$, $SD = 0.580$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.691$, $SD = 0.552$)

4.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน อบท.ในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่าการรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารและเน้นย้ำให้มีภาระกระทำทุจริตในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของ ทต.บ้านแซว ได้เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของเทศบาลฯ และพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พบว่า ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารราชการ เทศบาลฯ ทำให้มีกระบวนการเฝ้าระวังมิให้เกิดการทุจริตทุกช่องทาง 2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า (1) คำถามเป็นคำถามแบบกว้างและมีความยาวมากเกินไป (2) ผู้ตอบแบบประเมินไม่สามารถตอบตามความเป็นจริง (3) คำถามบางคำถามมีคำตอบที่คลุมเครือ เช่น ใช่หรือไม่ใช่ (4) มีความยุ่งยากในแพลตฟอร์มของการทำแบบประเมิน



4.3 ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในส่วนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหาและอุปสรรคของแต่ละขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลว่า (1) ไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรงในการดูแลเว็บไซต์ของเทศบาล (2) เทศบาลฯ ต้องใช้เวลาในการอธิบายคำถามของแต่ละข้อให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกเพราะคำถามคลุมเครือ (3) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่เข้าใจในคำตอบของแบบประเมิน ในระดับตัวเลือกมากที่สุดและน้อยที่สุด (4) ผู้ตอบแบบประเมินไม่กดบันทึกข้อมูลทุกหน้า ส่วนใหญ่จะบันทึกข้อมูลหน้าสุดท้าย ทำให้การตอบไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ทำให้ผู้รับผิดชอบต้องทำแบบประเมินซ้ำอีกหนึ่งรอบ

5. เทศบาลตำบลเวียงเชียงแสน (ทต.เวียงเชียงแสน) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 32 คน พบว่า

5.1 ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ ทต.เวียงเชียงแสน (n=36) ที่มีระดับความเห็น 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.338$, $SD = 0.664$) 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, $SD = 0.656$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.425$, $SD = 0.705$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.825$, $SD = 0.730$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.779$, $SD = 0.603$)

5.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 32 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่าการรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านมองว่าการมอบหมายงานไม่ได้มองถึงอำนาจหน้าที่ของบุคคลนั้น ๆ ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ พบว่าได้เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของเทศบาลฯ และพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส คือ 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พบว่าผู้บริหารได้ปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงเพื่อป้องกันการทุจริตเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมขององค์กรและปฏิบัติตามควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ 2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า (1) คำถามกว้าง เข้าใจยาก (2) คำถามเป็นคำถามปิดไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ (3) ไม่เข้าใจในทิศทางของคำถาม ว่าต้องตอบแบบไหน (4) ต้องใช้ความรอบคอบในการตอบคำถาม

5.3. ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด เพราะไม่มีผู้บริหารร่วมตอบแบบประเมิน ในส่วนของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นเป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหาและอุปสรรคแต่ละขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลว่า (1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกไม่ให้ความสนใจ เพราะข้อคำถามมีมาก (2) ผู้ตรวจของสำนักงาน ป.ป.ช. ขาดความยืดหยุ่นในการตรวจ (3) ขาดความร่วมมือจากบุคลากรในเทศบาลฯ ที่ไม่ปรับปรุงข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันให้เป็นปัจจุบัน

6. เทศบาลตำบลเวียง (ทต.เวียง) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 31 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน พบว่า



6.1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ ทต. เวียง (n=31) ที่มีระดับความเห็น 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.471$, $SD = 0.807$) 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.691$, $SD = 0.703$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.625$, $SD = 0.716$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.638$, $SD = 0.738$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.265$, $SD = 0.724$)

6.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 30 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่าการรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ พบว่าได้เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของเทศบาล และพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารได้ปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงสุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารราชการ 2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า (1) คำถามไม่ชัดเจน (2) ผู้ตอบแบบประเมินไม่สามารถตอบตามความเป็นจริง

6.3 ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ พบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ในส่วนการคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหาและอุปสรรค แต่ละขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลว่า (1) ขาดความร่วมมือที่ดีจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกในการตอบแบบประเมิน (2) การสื่อสารที่ไม่ชัดเจนของสำนักงาน ป.ป.ช. (3) เจ้าหน้าที่ไม่มีความเข้าใจในการนำข้อมูลลงบนเว็บไซต์ ให้ตรงกับหัวข้อของการประเมิน (4) ผู้รับผิดชอบมองว่าสำนักงาน ป.ป.ช. เน้นให้ อปท. ดำเนินการตามตัวชี้วัดที่ 9 การเปิดเผยข้อมูล ตัวชี้วัดที่ 10 การป้องกันการทุจริต เพราะทั้ง 2 ตัวชี้วัด เห็นภาพชัดเจนและมีคะแนนที่สูงมาก

7. องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (อบต.ป่าสัก) ผลการศึกษาข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 18 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน พบว่า

7.1. ผลการศึกษาเชิงปริมาณจากผู้ตอบแบบสอบถามการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของ อบต. ป่าสัก (n=18) ที่มีระดับความเห็น 1) ด้านคุณภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.308$, $SD = 0.513$) 2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.092$, $SD = 0.937$) 3) ระบบการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.264$, $SD = 0.666$) 4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.833$, $SD = 0.857$) 5) ปัจจัยอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.912$, $SD = 0.703$)

7.2. ผลการศึกษาเชิงคุณภาพจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 17 คน การรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใส พบว่าการรับรู้ถึงคุณธรรมและความโปร่งใส ในการปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินของราชการ การแก้ไขปัญหาการทุจริต นายกฯ ได้มอบอำนาจให้รองนายกฯ ช่วยดูแลงานพิจารณาการณ์รอก่อนถึง นายก อบต. ในการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ พบว่าได้เปิดเผยข้อมูลสาธารณะและการเปิดเผยข้อมูลการป้องกันการทุจริตบนหน้าเว็บไซต์ของ อบต. และพบว่าปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส 1) ผู้บริหารปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหารได้จัดทำเอกสาร



มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของ อบต. ป่าสัก เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน และสังคมโดยรวม 2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า (1) เนื้อหาของคำถามยาวเกินไปทำให้การตอบไม่ตรงกับสิ่งที่สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องการ เพราะการรับรู้ของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันการตีความหมายจึงต่างกัน (2) บางคำถามมีความซับซ้อนเข้าใจยาก

7.3. ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐพบว่า 1) การคัดเลือกผู้ตอบแบบประเมิน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ส่วนการคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด 2) ปัญหาและอุปสรรค แต่ละขั้นตอน ผู้ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลว่า (1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในไม่ใส่ใจการตอบแบบประเมินกรอกข้อมูลไม่ครบผู้รับผิดชอบต้องกลับมากรอกข้อมูลใหม่อีกหนึ่งรอบ จนทำให้การส่งแบบประเมินล่าช้ากว่ากำหนด (2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกยังไม่เข้าใจถึงความสำคัญของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 7 อบต. ได้เสนอแนะแนวทางในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ผลดังนี้

1. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการประชาสัมพันธ์ สร้างความรู้ความเข้าใจในการตอบแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก
2. สำนักงาน ป.ป.ช. ควรมีการซักซ้อมแนวทางการปฏิบัติ แนวทางการตรวจสอบข้อมูลสาธารณะบนหน้าเว็บไซต์ รวมถึงรูปแบบการจัดทำมาตรการต่าง ๆ ที่ชัดเจนให้แก่ อบต.
3. ควรปรับปรุงคำถามและคำตอบให้มีความชัดเจนเข้าใจง่าย
4. แบบประเมินฯ ควรแยกคำถามของส่วนราชการให้เหมาะสมตามบริบทและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานนั้น ๆ
5. ควรให้เจ้าหน้าที่จากสำนักงาน ป.ป.ช. ลงพื้นที่เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาอย่างจริงจัง
6. การตอบคำถามของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกไม่สามารถตอบตามความเป็นจริงได้ เพราะเกรงว่าจะผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการเสนอขายสินค้า/การบริการให้แก่ภาครัฐ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ สามารถอภิปรายผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อบต. จากปัจจัยทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าระดับความเห็นจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านคุณภาพการดำเนินงานของ อบต. ศรีดอนมูล, ทต. โยนก, ทต. เวียง, ทต. บ้านแซว, ทต. แม่เงิน และ ทต. เวียงเชียงแสน มีระดับความเห็นที่ระดับมาก เพราะมีความโปร่งใสในการปฏิบัติงานตามขั้นตอนและตามระยะเวลาที่กำหนด ปฏิบัติต่อผู้ขอรับบริการอย่างเท่าเทียมโดยคำนึงถึงประโยชน์และการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลัก ไม่เรียกร้องผลประโยชน์เพื่อแลกกับการปฏิบัติงาน การอนุมัติ การอนุญาตหรือให้บริการ ส่วน อบต. ป่าสัก มีระดับความเห็นที่ระดับปานกลาง เพราะไม่เป็นไปตามขั้นตอนและตามระยะเวลาที่กำหนดไว้

2) ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารของ ทต.บ้านแซว, ทต. เวียงเชียงแสน, ทต. โยนก, ทต. แม่เงิน, อบต. ศรีดอนมูล และ ทต. เวียง มีระดับความเห็นที่ระดับมาก เพราะการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชนมีหลายช่องทาง เช่น เว็บไซต์ เฟซบุ๊ก กลุ่มไลน์ หนังสือรายงานผลการดำเนินงาน บ้ายประชาสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น/ร้องเรียน และได้ชี้แจงในการดำเนินงาน/การบริการให้ประชาชนได้ทราบ ส่วน อบต. ป่าสัก มีระดับความเห็นที่ระดับปานกลาง เพราะว่าการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารยังจำกัด เน้นการขึ้นป้ายประชาสัมพันธ์หรือปิดประกาศหน้าอาคารสำนักงาน

3) ระบบการทำงานของ ทต. บ้านแซว, ทต. แม่เงิน, อบต. ศรีดอนมูล, ทต. โยนก, ทต. เวียง และ ทต. เวียงเชียงแสน มีระดับความเห็นที่ระดับมาก เพราะอปท. ได้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน / การบริการให้ดีและมีความโปร่งใสขึ้น นำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว รวมถึงเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้น ส่วน อบต. ป่าสัก มีระดับความเห็นที่ระดับปานกลาง เพราะยังขาดการมีส่วนร่วม การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของ ทต. โยนก, อบต.ศรีดอนมูล, ทต.เวียงเชียงแสน, ทต.บ้านแซว, ทต.เวียง และ ทต.แม่เงิน มีระดับความเห็นที่ระดับมาก เพราะได้เปิดเผยข้อมูลบนหน้าเว็บไซต์ที่แสดงถึงความโปร่งใสในการบริหาร รวมถึงได้เผยแพร่การดำเนินงานเพื่อป้องกันการทุจริต ส่วน อบต.ป่าสัก มีระดับความเห็นที่ระดับปานกลาง เพราะการเปิดเผยข้อมูลและการป้องกันการทุจริต บนหน้าเว็บไซต์ไม่สมบูรณ์ครบถ้วน

5) ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ ทต.เวียงเชียงแสน, อบต.ศรีดอนมูล, ทต.บ้านแซว และ ทต.โยนก มีระดับความเห็นที่ระดับมาก เพราะผู้บริหารได้ปฏิบัติตามประกาศ เจตจำนงเพื่อป้องกันการทุจริตใช้เป็นค่านิยมร่วมขององค์กรและปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎ ข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ และมีความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ ในส่วนของ ทต.เวียง ทต.แม่เงิน อบต.ป่าสัก มีระดับความเห็นที่ระดับปานกลาง เพราะยังขาดความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ

จากการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถอภิปรายผลการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน อปท. ดังนี้

1) การรับรู้ในเรื่องคุณธรรมและความโปร่งใสของ การปฏิบัติหน้าที่ การใช้งบประมาณ การใช้อำนาจ การใช้ทรัพย์สินทางราชการ การแก้ไขปัญหา เป็นไปตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 (2558, สื่อออนไลน์) ได้กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการต่าง ๆ ให้ชัดเจน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการ ต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ และเป็นไปตามพระราช บัญญัติการอำนวยความสะดวก พ.ศ.2558 (2560, สื่อออนไลน์) มาตรา 7 ในกรณีที่มิมีกฎหมายกำหนดให้การกระทำใดจะต้องได้รับอนุญาต ผู้อนุญาตจะต้องจัดทำคู่มือสำหรับประชาชน ซึ่งอย่างน้อยต้องประกอบด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข (ถ้ามี) ในการยื่นคำขอขั้นตอนและระยะเวลาในการพิจารณาอนุญาตและรายการเอกสาร หรือหลักฐานที่ผู้ขออนุญาตจะต้องยื่นมาพร้อมกับคำขอ และจะกำหนดให้ยื่นคำขอผ่านทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์แทนการมายื่นคำขอด้วยตนเองก็ได้ ซึ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางท่านของ ทต.เวียงเชียงแสน มองว่าการมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามตำแหน่งทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม

2) การเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของ อปท. ขาดแคลนบุคลากรที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลหน้าเว็บไซต์ หรือมีความเชี่ยวชาญเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญให้ความเห็นว่าส่วนใหญ่ประชาชนหรือผู้ขอรับบริการได้รับข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์ต่างๆ บนหน้าเพจบุ๊ก กลุ่มไลน์ มากกว่าหน้าเว็บไซต์

3) ปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการประเมินฯ (1) ผู้บริหารทุก อปท. ได้ปฏิบัติตามประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งผู้วิจัยมองว่าผู้บริหารเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดขององค์กร มีส่วนสำคัญต่อระดับคะแนน จะเห็นได้จากผลการประเมินรายหน่วยงานของ ทต. โยนก ที่ผู้บริหารได้เข้าร่วมฝึกอบรมด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และ อบต.ศรีดอนมูล ได้จัดโครงการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน(สมาชิกสภา ผู้บริหาร และพนักงานในองค์กร) ตามทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber (Max Weber, อ้างในสมหมาย จันทรเรือง, 2562) ตามหลักและแนวคิดระบบราชการที่ประกอบด้วย หลักลำดับชั้น (Hierarchy) ความสำนึกแห่งความรับผิดชอบ (Responsibility) หลักแห่งความสมเหตุสมผล (Rationality) หลักการมุ่งสู่ผลสำเร็จ (Achievement orientation) หลักการทำให้เกิดความแตกต่างหรือการมีความชำนาญเฉพาะด้าน (Specialization) หลักระเบียบวินัย (discipline) ความเป็นวิชาชีพ (Professionalization) (2) ความเข้าใจในแบบประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ของสำนักงาน ป.ป.ช. การใช้ภาษาที่เป็นศัพท์วิชาการมากเกินไปทำให้ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการอ่านทั้งข้อคำถามและคำตอบ คำถามบางคำถามมีคำตอบที่คลุมเคลือ เช่น ใช่หรือไม่ใช่ / มากที่สุดหรือน้อยที่สุด เนื้อหาของคำถามยาวเกินไปทำให้การตอบไม่ตรงกับสิ่งที่สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องการ เพราะการรับรู้ของแต่ละบุคคลไม่เท่ากันการตีความหมายจึงต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพี โพธิสาราช (2560) เรื่อง การประเมิน”เครื่องมือประเมิน”พิชิตความโกงของ ป.ป.ช. กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย ที่พบว่า เครื่องมือประเมินในส่วนของแบบสอบถามประชาชนที่เข้ารับบริการจากหน่วยงานนั้นมีการใช้ ”ภาษา”ที่เข้าใจยากและเป็นคำถามเชิงลึกทำให้ประชาชนที่มีความรู้ น้อยและติดต่อหน่วยงาน ผิดเพี้ยนไม่เข้าใจในคำถามจึงทำให้ได้รับคำตอบไม่ตรงกับความจริง

4) ผู้รับผิดชอบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ผู้วิจัยพบว่าการคัดเลือกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในของทั้ง 7 อปท ไม่เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด ย่อมแสดงให้ถึงการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. กับผู้รับผิดชอบของแต่ละ อปท ในส่วนปัญหาและอุปสรรคที่พบ (1) การให้คะแนนด้านการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของผู้ตรวจ (2) ขาดความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในและภายนอก (3) ความยุ่งยากในการตอบแบบประเมิน (4) ขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของ อปท. ในพื้นที่อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า อปท. ที่ได้คะแนนในระดับ A ยังพบปัญหาและอุปสรรค ซึ่งปัญหาที่พบส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนระหว่างผู้รับผิดชอบในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส กับสำนักงาน ป.ป.ช. หากต้องการให้ค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยควรบูรณาการการทำงานร่วมกับ อปท. ให้เป็นนามธรรมมากกว่าปล่อยให้ อปท. จัดเตรียมข้อมูลตามที่ สำนักงาน ป.ป.ช. ต้องการเป็นการเพิ่มภาระงานให้ อปท. เพิ่มขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำคณะรัฐศาสตร์ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์



อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะพี่ๆ น้อง ๆ ที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 7 แห่ง ในพื้นที่อำเภอ เชียงแสน จังหวัดเชียงราย และขอขอบคุณเป็นพิเศษสำหรับเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใส และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น รป.ม. รหัส 62 ที่ให้ กำลังใจตลอดมา จนสามารถรวบรวมขึ้นมาเป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study) ในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง ไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ข้อมูลสารสนเทศ. **ข้อมูล อปท.** สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก

<https://ele.dla.go.th/public/orgInfo03.do>.

สมหมาย จันทรเรือง. (20 กันยายน 2562). **การบริหารตามอำเภอใจ** โดย ผศ.ดร.สมหมาย จันทรเรือง. มติชนออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2564. จาก http://www.matichon.co.th/columnists/news_1678466.

สุรพี โพธิสาราช. (2560). **การประเมิน”เครื่องมือประเมิน”พิชิตความโกงของ ป.ป.ช. กรณีศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงราย.** วารสารนิติสังคมศาสตร์การ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช.(2563). **ผลการประเมิน.** สืบค้น เมื่อ 13 เมษายน 2563, จาก <http://www.itas.nacc.go.th/report/rpt0505?year=2019>.

สำนักประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส สำนักงาน ป.ป.ช.(2562). **คู่มือการประเมิน ITA 2562 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ Integrity and Transparency Assessment.**

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (29 ธันวาคม 2560). **พระราชบัญญัติการอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558.** สืบค้นเมื่อ 14 เมษายน 2564, จาก <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%A1145/%A1145-20-2558-a0001.pdf>.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (19 พฤษภาคม 2558). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534.** สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2564, จาก <http://web.krisdika.go.th/lawHeadPDF.jsp?formatFile=pdf&hID=0>.



การบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

Administration of Sangha Affairs, Mueang Phayao District, Phayao Province

พระวรราชศักดิ์ ญาณวิชัย^{1*} และ รักษิ์ศรี เกียรติบุตร²

Phra Warasak Rueanson^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) ปี 2535 2) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ฯ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะตำบล จำนวน 18 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ การสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งมีโครงสร้าง ผลการศึกษา พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา ดำเนินงานตามโครงสร้างการบริหารกิจการสงฆ์มีการนำพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฯ มาปรับใช้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพทั้ง 6 ด้าน โดยวิเคราะห์ตามตัวแบบการจัดการ (Management Model) ได้ดังนี้ 1) ด้านโครงสร้าง ใช้โครงสร้างตามลำดับชั้นการปกครองตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฯ -และปฏิบัติตามกฎระเบียบของมหาเถรสมาคม มีการประชุมกำหนดนโยบายและแจ้งให้คณะสงฆ์ทุกระดับทราบและปฏิบัติ 2) ด้านบุคลากร มีการจัดอำนาจหน้าที่ตามกิจของสงฆ์ รวมทั้งมีการสนับสนุนการศึกษาอบรมพระปริยัติธรรมตามนโยบายคณะสงฆ์ ที่มหาเถรสมาคมและกระทรวงศึกษาธิการกำหนด 3) ด้านงบประมาณ มีการใช้จ่ายงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมและมอบทุนการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรและนักเรียนผู้ด้อยโอกาสร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่ 4) ด้านสถานที่ มีการใช้พื้นที่วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทั้งด้านศาสนา และการทำกิจกรรมอื่นๆ ของชุมชน 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพประหยัด นำอุปกรณ์ไปใช้ในการช่วยเหลือชุมชนเมื่อกรณีเร่งด่วน และการก่อสร้างสาธารณประโยชน์ภายในชุมชน

ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ฯ พบว่า 1) ด้านโครงสร้างองค์การ ยังเน้นโครงสร้างเดิม จึงควรปรับให้ทันสมัยและเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมมากขึ้น 2) ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์ความรู้ทางโลกและเทคโนโลยีดิจิทัล ควรเพิ่มโอกาสให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่คณะสงฆ์ 3) ด้านงบประมาณ มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ทั่วถึง และขาดความต่อเนื่อง ควรสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐให้เพียงพอต่อกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง 4) ด้านสถานที่ มีกิจกรรมต้องใช้พื้นที่ของวัดมาก จึงควรมี

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Warasak8832@gmail.com



การบริหารจัดการพื้นที่ร่วมกับชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีอยู่จำกัด ควรเน้นการนำไปปรับใช้ในงานให้คุ้มค่าและเกิดอรรถประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะเครื่องมือสื่อสารดิจิทัล ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาภาพรวม คณะสงฆ์ฯ ควรนำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา (พ.ศ.2561 – 2564) มาปรับใช้ในพื้นที่ให้จริงจังและเข้มงวดมากขึ้น และส่งเสริมให้มีการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านในเชิงลึก

คำสำคัญ: การบริหาร, กิจการคณะสงฆ์, พระราชบัญญัติคณะสงฆ์

Abstract

The objectives of this study on the administration of Sangha Affairs of Muang Phayao District, Phayao Province are as follows: 1) To study the administration of Sangha affairs in Muang Phayao District, Phayao Province under the Sangha Act (No. 2) Year 1992 2) to study Problems, obstacles and guidelines for the development of the Sangha Administration This research was qualitative (Qualitative Analysis), defining a group of key informants, namely district primate, deputy primate, → district primate, and district primate, 18 people. Manage Sangha Affairs in the Sangha Administrative Region, Muang Phayao District Operate according to the Sangha Administration structure with the introduction of the Sangha Act To adapt appropriately and efficiently in all 6 aspects by analyzing the management model (Management Model) as follows: 1) structure Using the structure according to the administrative hierarchy under the Sangha Act And follow the rules of the Sangha Sangha Association There is a meeting to establish policies and notify the Sangha of all levels to know and perform. Buddhist monks as well as support education and training in accordance with the Sangha policy. 3) In terms of budget, the budget is spent according to the correct criteria. In addition, there has been a establishment of a fund to promote and give scholarships to monks, novices and disadvantaged students in collaboration with local agencies. Other community 5) Materials, equipment and tools The use of materials and equipment is cost-effective and can be used to help communities when urgent. And the construction of public benefits within the community

Problems, obstacles and guidelines for the development of the Sangha Administration found that 1) organizational structure Still emphasizing the original structure Therefore, it should be modernized and focused on decentralization. 2) Human resource lack of personnel with knowledge and ability to manage global knowledge and digital technology. Should increase opportunities for the development of new knowledge to the Sangha. 3) The budget was limited, not thorough and lacking continuity. Budget from the government should be supported to be sufficient for ongoing activities. 4) The location of the activity requires a lot of temple space. Therefore, the area should be managed with the community for maximum benefit. 5) Limited materials and equipment should focus on applying in the work for the most cost-effective and utilities. Especially digital communication tools In this regard, the overall development approach of the Songkhan should adopt the Phayao Province Buddhism Reform Strategic Plan (2018 – 2021) to be more rigorous and rigorous in the area. And promote an in-depth study of the efficiency of the administration of the Sangha in all 6 aspects



Keywords : Administration, Sangha supreme council, Sangha act

บทนำ

การบริหารกิจการในพระพุทธศาสนานั้น เป็นภารกิจสำคัญที่พระสังฆาธิการจะต้องทราบถึงความหมายและหน้าที่ รวมไปถึงขั้นตอนการนำไปปฏิบัติตามกฎระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาลนั้นยังไม่มีควมสลับซับซ้อนเท่าที่ควร เนื่องจากจำนวนสงฆ์มีไม่มากนัก พระพุทธเจ้าสามารถใช้วิธีบอกกล่าวสั่งสอนแบบตัวต่อตัว ทั้งยังสามารถเดินทางไปเทศนา โปรดประชาชนในสถานที่ต่างๆ ได้ด้วยพระองค์เอง แต่การบริหารกิจการคณะสงฆ์ปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย ให้ทันตามสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และบริบทแวดล้อมของกิจการคณะสงฆ์ในหลากหลายด้าน ต้องให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การตามโลกาภิวัตน์ ตามระบบบริโภคนิยมหรือทุนนิยมของศาสนิกชน ต้องให้ความสำคัญและปรับลือตามสมัยนิยมและวิถีชีวิตของศาสนิกชนที่เปลี่ยนแปลงไป องค์การสงฆ์ปัจจุบันจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ในทุกด้าน ทั้งด้านการปกครอง การศึกษา และการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พระสังฆาธิการทุกระดับชั้นต้องปรับตัวให้ทันเข้ากับวิถีชีวิตในทุกยุคทุกสมัยและพร้อมที่จะรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต พระสังฆาธิการจะต้องเป็นที่พึ่งของชาวบ้าน มีความรู้ในเรื่องสถานการณ์บ้านเมืองและสังคมที่เกี่ยวข้อง (สุทธิวงศ์ ดันยาพิศาลสุทธิ, 2546, หน้า 15 อ้างอิงใน พระราชปริยัติโมลี, 2554)

การ “ปฏิรูปสถาบันสงฆ์” ภายใต้นโยบายของมหาเถรสมาคม ถือเป็นกรปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่สำคัญ พระสังฆาธิการในแต่ละพื้นที่เกิดความตระหนักที่จะต้องปรับเปลี่ยนองค์กรแบบฉับพลัน เนื่องจากคณะสงฆ์ไม่ได้พิจารณาถึงความเป็นไปได้ ไม่ทราบแผนการล่วงหน้าที่จะต้องปฏิรูปตนเอง ส่งผลให้คณะสงฆ์ส่วนใหญ่ไม่มีการเตรียมพร้อม และเกิดปัญหาอุปสรรคในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพราะส่วนใหญ่เชื่อว่าการปฏิรูปจะต้องคำนึงถึงหลายภาคส่วนทั้งเรื่อง พระธรรมวินัย จารีตประเพณี กฎหมายและการเชื่อมโยงสถาบันหลักของชาติ เป็นต้น คงไม่สามารถดำเนินการปฏิรูปได้ทันทีทันใด ต้องใช้เวลาในการเปลี่ยนผ่านพอสมควร (เปรี๊ญ 10.(2563). รั้วฟ้าเหลือง) แต่เมื่อมหาเถรสมาคมซึ่งเป็นสถาบันสูงสุดที่ทำหน้าที่บริหารจัดการคณะสงฆ์ทั่วประเทศได้เห็นหน้าปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาอย่างเต็มรูปแบบ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ ด้านสาธารณูปการและด้านสาธารณสงเคราะห์ เพื่อให้ “พระพุทธศาสนมั่นคง ดำรงศีลธรรมและนำสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน” ทำให้พระสังฆาธิการทุกพื้นที่ต้องตื่นตัวและปรับเปลี่ยนตามนโยบายและแนวทางของมหาเถรสมาคม ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) ปี 2535 อย่างเต็มที่แม้จะเป็นเรื่องที่ทำหายและเกิดปัญหาระหว่างการปฏิรูป

เช่นเดียวกับคณะสงฆ์ในพื้นที่การปกครองจังหวัดพะเยา ทั้ง 9 อำเภอ 78 ตำบล ก็พบปัญหาอุปสรรคระหว่างการปฏิรูป อาทิ ด้านด้านสาธารณูปการ พบว่า ขาดการดูแลเอาใจใส่อย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมของคณะทำงานงบประมาณในการดำเนินการไม่เพียงพอ ขาดความรู้เกี่ยวกับระบบการจัดศาสนสมบัติ (ใจ บุญชัยมิ่ง, 2556) นอกจากนี้ยังพบปัญหาพระภิกษุ สามเณรบางรูปประพฤติไม่เหมาะสม มีการดัดแปลงหลักธรรมคำสอนเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเอง มีพระสงฆ์บางรูปแสดงความอวดรวย ไม่มีการแสดงบุญชัทธิ์พัสลินของวัด ประพฤตินอกนอกลู่ทางไม่เหมาะสม ไม่มีความรู้ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา สร้างความเข้าใจผิดแก่พุทธศาสนิกชน ทั้งนี้ยังพบอีกว่า มหาเถรสมาคมและ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ก็ไม่สามารถที่จะบริหารจัดการกิจการพระพุทธศาสนาให้เรียบร้อยดังงามได้ดีเท่าที่ควร ขาดความทันสมัย แก้ไขปัญหาได้ไม่ทันท่วงที (คณะสงฆ์จังหวัดพะเยา, 2561)

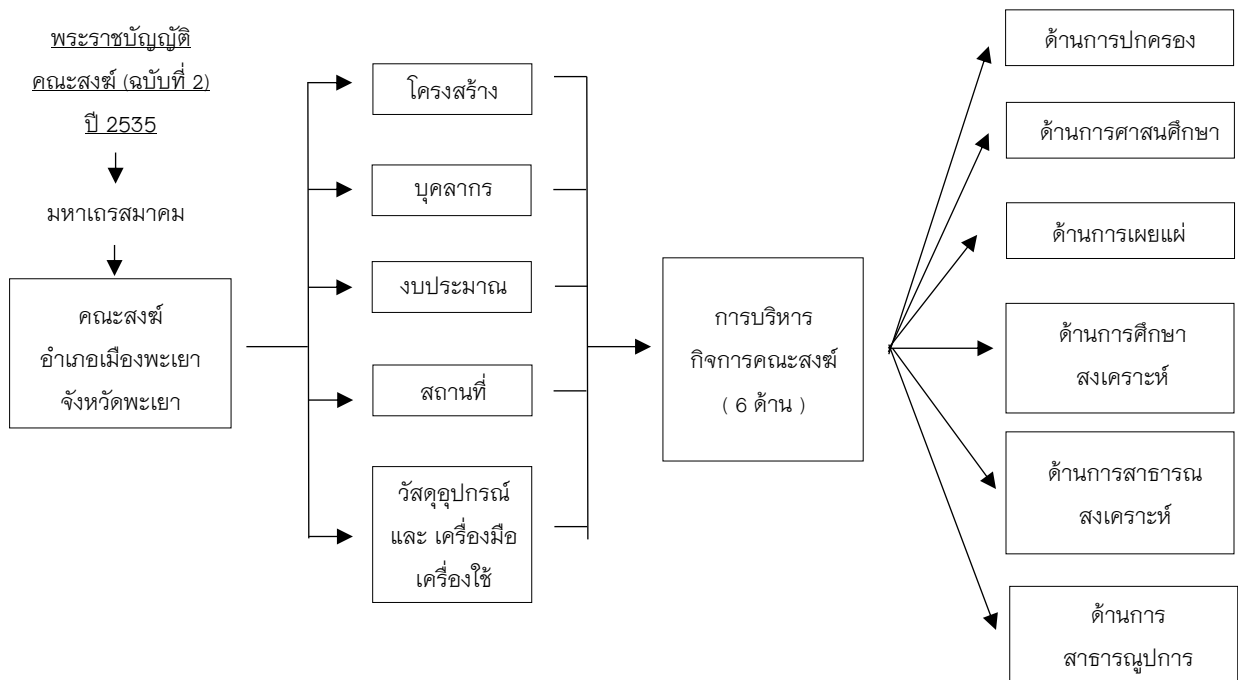
จากสภาพปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ภายใต้ช่วงเวลาที่มีการ “ปฏิรูประบบบริหาร” ของมหาเถรสมาคม ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) ปี 2535 ว่ามีรูปแบบ แนวทางในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านอย่างไร มีปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการพัฒนาปรับปรุงการบริหารกิจการคณะสงฆ์ฯ ให้มีประสิทธิภาพ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นตัวอย่างที่ดีและสร้างประโยชน์แก่สังคมและพุทธศาสนิกชนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) ปี 2535
2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ผู้วิจัยได้ประยุกต์หลักเกณฑ์การนำนโยบายไปปฏิบัติจากตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) (วรเดช จันทรศร, 2551) ที่ให้ความสำคัญเรื่องสมรรถนะภายใน (Internal Capacity) ขององค์กรที่ส่งผลให้การนำนโยบายไปปฏิบัติ มาใช้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงตามแผนภาพที่ 1



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Study) โดยมีวิธีการดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารคณะสงฆ์ ได้แก่ พระสังฆาธิการอำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ทั้ง 18 ตำบล ประกอบด้วย เจ้าคณะอำเภอ, รองเจ้าคณะอำเภอ, เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาส จำนวน 121 ราย

2. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กำหนดจากประชากรพระสังฆาธิการเฉพาะที่มีตำแหน่งเจ้าคณะอำเภอและเจ้าคณะตำบล ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ทั้ง 18 ตำบล จาก 18 วัด รวมจำนวน 18 ราย ซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่บริหารกิจการคณะสงฆ์ ดังนี้

2.1. พระสุนทรกิตติคุณ	เจ้าคณะอำเภอเมืองพะเยา
2.2. พระครูโสภิตโชติคุณ	เจ้าคณะตำบลเวียง เขต 1
2.3. พระครูอุตมพัฒน์นโภส	เจ้าคณะตำบลเวียง เขต 2
2.4. พระครูสุวัฒน์สังฆโสภณ	เจ้าคณะตำบลต้า เขต 1
2.5. พระครูวิจิตรวรการ	เจ้าคณะตำบลต้า เขต 2
2.6. พระครูโสภิตบุญญการ	เจ้าคณะตำบลแม่ปืม เขต 1
2.7. พระครูประยุตศุกการ	เจ้าคณะตำบลแม่ปืม เขต 2
2.8. พระครูวิศาลธรรมโกศล	เจ้าคณะตำบลท่าจำปี
2.9. พระครูสุกิมลปัญญาวุธ	เจ้าคณะตำบลท่าวังทอง
2.10. พระครูวิสุทธิทัศนศิลากร	เจ้าคณะตำบลต่วน
2.11. พระครูวรเวชโกวิท	เจ้าคณะตำบลแม่ต้า
2.12. พระครูอาทรพัฒนพิศาล	เจ้าคณะตำบลแม่กา
2.13. พระอธิการทองบด ปญญาโร	รักษาการเจ้าคณะตำบลจำป่าหวาย
2.14. พระครูวิสุทธิปัญญารัตน์	เจ้าคณะตำบลต๋อม
2.15. พระครูวิสิฐพัฒนวิกรม	เจ้าคณะตำบลแม่ใส
2.16. พระครูอาทรนพกิจ	เจ้าคณะตำบลปาง
2.17. พระครูธรรมธรศิริชัย ชยสิริ	เจ้าคณะตำบลแม่เนาเรือ
2.18. พระใบฎีกาบุญเลื่อน ฐิติญาโณ	เจ้าคณะตำบลบ้านใหม่

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured or guided Interview) ใช้คำสำคัญ (Keywords) โดยไม่ได้กำหนดคำถามตายตัว เพื่อให้ทราบ ถึง แนวทาง ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการบริหารกิจการ คณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ที่ได้มีการกำหนดนโยบายและสั่งการมาเป็นลำดับชั้น รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาค้นคว้า โดยคำถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล (ฉายา) อายุ พรรษา ชื่อ วัด / สังฆัด การศึกษา ทางโลก การศึกษาทางธรรม ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์จุดเด่น จุดด้อย ปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ โดยยึดหลักการจากตัวแบบการนำนโยบายไปปฏิบัติด้านการจัดการ ได้แก่ ด้าน โครงสร้าง ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้าน สถานที่ ด้านวัสดุอุปกรณ์

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภายใต้ พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศ ข้อบังคับ และมติมหาเถรสมาคมเป็นแนวทางในการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์โดยยึดพระ ธรรมวินัยเป็นหลัก

การเก็บรวบรวมข้อมูล

เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) จากข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์การศึกษา ค้นคว้า ช่วยให้สามารถเลือกเก็บข้อมูลได้ตรงตามความต้องการ จากนั้นผู้วิจัย ได้นำมารวบรวม เป็นชุดข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ร่วมกับ ข้อมูลทุติยภูมิที่รวบรวมไว้ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากได้ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) แล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลเป็นหมวดหมู่แบ่ง ตามเนื้อหาและประเด็น การสัมภาษณ์ จากนั้น ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียงและวิเคราะห์หา ความเชื่อมโยงในแต่ละประเด็น เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จากการให้ข้อมูลของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ รวมจำนวน 18 ราย ซึ่ง ผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดทราบถึงนโยบายและแผนการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ ผลการศึกษา พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีการดำเนินงานเป็นไปตามโครงสร้างการบริหาร กิจการสงฆ์ ตามลำดับการปกครอง ของกฎของมหาเถรสมาคม มีการนำพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) ปี 2535 มาปรับใช้ในพื้นที่เขตปกครองตามความเหมาะสม การบริหารกิจการสงฆ์ในภาพรวมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมี ประสิทธิภาพในระดับหนึ่ง โดยได้รับงบประมาณและการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์จากจังหวัดและสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ ทั้งนี้สรุปตามตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทรร (2551) ได้ดังนี้



- 1) ด้านโครงสร้าง คณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีการบริหารเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎระเบียบมหาเถรสมาคม ใช้โครงสร้างตามลำดับชั้นปกครอง โดยจัดให้มีการประชุมพระสังฆาธิการทุกระดับชั้นการปกครอง ทั้ง 18 พื้นที่ มีการประชุมชี้แจงพระภิกษุสามเณรและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและกระทบต่อโครงสร้างการบริหาร และเป็นประจำอย่างต่อเนื่องตามวาระ มีการประชุมกำหนดนโยบายการเผยแผ่และแจ้งเจ้าคณะตำบลทั้ง 18 ตำบล มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบ คำสั่ง ประกาศ และปฏิบัติตามกฎหมายมหาเถรสมาคมอย่างเคร่งครัด
- 2) ด้านบุคลากร มีการจัดอำนาจหน้าที่ตามกิจของสงฆ์ รวมทั้งมีการบริหารกิจการสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีเป็นไปตามนโยบายของคณะสงฆ์จังหวัดพะเยาและเจ้าคณะภาค 6 ตามที่มหาเถรสมาคมและกระทรวงศึกษาธิการกำหนด มีการส่งเสริมและสนับสนุนพระสงฆ์สามเณรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและแตกฉานในพระธรรมวินัยมากยิ่งขึ้น ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมจัดอบรมโครงการพระธรรมทูตสัญจรในช่วงเทศกาลเข้าพรรษาและวันสำคัญในทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำในทุกพื้นที่การปกครอง
- 3) ด้านงบประมาณ มีการใช้จ่ายงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการศึกษาให้แก่พระภิกษุ สามเณรและนักเรียน ผู้ด้อยโอกาสในทุกระดับการศึกษา มีการมอบทุนการศึกษาในโอกาสวันสำคัญในทางพระพุทธศาสนาเป็นประจำทุกระดับและมีการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์พร้อมทั้งจัดตั้งศูนย์อบรม
- 4) ด้านสถานที่ มีการใช้พื้นที่วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทั้งด้านศาสนาและการทำกิจกรรมอื่นๆ ของชุมชนใช้วัดเป็นสถานที่อำนวยความสะดวกในทุกๆด้าน ทั้งศาลา ทั้งนี้โรงเรียนพระปริยัติธรรม เป็นที่สัปปายะเหมาะแก่การทำกิจกรรมต่างๆในคณะสงฆ์
- 5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ ได้รับจัดสรรและสนับสนุนตามเห็นสมควรของทั้งสำนักพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และชุมชนในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง มีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด นอกจากนี้คณะสงฆ์ มีการนำอุปกรณ์ไปทำหน้าที่ช่วยเหลือชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อนเพื่อดำเนินการช่วยเหลือในเบื้องต้น เช่น เกิดอัคคีไฟ น้ำท่วม และจัดตั้งกองผ้าป่ารับอุปกรณ์ต่างๆเพื่อช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบในกรณีต่างๆ โดยเร่งด่วนร่วมกับหน่วยงานในพื้นที่อื่นตามความเหมาะสม และมีการจัดประชุมชี้แนะแนวทางในการจัดการด้านสาธารณูปการในระดับเจ้าคณะตำบล มีเจ้าหน้าที่สำนักงานพระพุทธศาสนาได้มาถวญญูความรู้ในการบูรณะเสนาสนะภายในวัด แนะนำในการวางแผนผังบริเวณวัดเพื่อสะดวกต่อผู้ที่มาทำบุญทานในวัด พร้อมทั้งหาทุนทรัพย์ในการก่อสร้างสาธารณูปโภคประโยชน์ภายในชุมชน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า

- 1) ด้านโครงสร้าง การบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ยังเน้นโครงสร้างเดิม แนวทางการพัฒนาคือควรปรับให้ทันสมัยและเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมมากขึ้น
- 2) ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์ความรู้ทั้งทางธรรม ทางโลก และเทคโนโลยีดิจิทัล คณะสงฆ์ยังมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ด้านการศาสนศึกษาเนื่องจากการบรรพชาและอุปสมบทน้อยมาก จึงทำให้การศึกษาพระปริยัติธรรมและบาลีลดลงเป็นจำนวนมาก ด้านการเผยแผ่ยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการเทศน์ธรรมและความเข้าใจในการศึกษาหลักธรรม



เพื่อที่จะได้อบรมสั่งสอนประชาชนเพื่อเข้าใจในหลักธรรมคำสั่งสอนให้มากยิ่งขึ้น ขาดบุคลากรที่มีความรู้กฎหมาย แนวทางแก้ไขควรเพิ่มโอกาสให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ แก่คณะสงฆ์

3) ด้านงบประมาณ มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ทั่วถึง และขาดความต่อเนื่อง แม้จะได้รับงบประมาณจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ทำให้ดำเนินการไม่เต็มที่ และการพัฒนาในด้านต่างๆ จึงยังไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ แนวทางแก้ไขควรสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐให้เพียงพอต่อกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

4) ด้านสถานที่ มีกิจกรรมต้องใช้พื้นที่ของวัดมาก จึงควรมีการบริหารจัดการพื้นที่ร่วมกับชุมชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีอยู่จำกัด ควรเน้นการนำไปปรับใช้ในงานให้คุ้มค่าและเกิดอรรถประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะเครื่องมือสื่อสารดิจิทัล

แนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ในภาพรวม คณะสงฆ์ฯ ควรให้ความสำคัญเรื่อง การนำแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา (พ.ศ.2561 – 2564) มาปรับใช้ในพื้นที่ให้มากขึ้น ควรนำแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ด้านมาแปลงเป็นแผนปฏิบัติการให้ชัดเจน ทั้ง (1) การสร้างความมั่นคงด้านพระพุทธศาสนา ให้ประชาชนเข้าใจในหลักธรรมและศรัทธาในพระพุทธศาสนา (2) การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายใน ให้มีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี (3) การพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้เชิงพุทธ ให้ศาสนทายาทมีความรู้ ความสามารถตามเกณฑ์การบริหารกิจการคณะสงฆ์ และ (4) มีทรัพยากรเพียงพอในการขับเคลื่อนกิจการพระพุทธศาสนา ให้วัดมีการบริหารจัดการศาสนสมบัติที่ดี กิจการพระพุทธศาสนามีความมั่นคง เจ้าคณะอำเภอเมืองพะเยา ควรมีการประกาศบังคับใช้แผนปฏิบัติการดังกล่าวและสร้างคณะทำงานในพื้นที่การปกครองสงฆ์ทั้ง 18 ตำบล อย่างเป็นรูปธรรม ควรเน้นและกระตุ้นให้ภาคส่วนของราชการ ทั้งสถานศึกษา อำเภอ ตลอดจนเทศบาล และ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมให้มากขึ้น หากพบปัญหาควรประสานและแจ้งต่อคณะสงฆ์จังหวัดพะเยาและเจ้าคณะภาค 6 อย่างเร่งด่วนเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาและจัดการได้อย่างทันที่

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งภาพรวมของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) ปี 2535 มาปรับใช้ เพื่อบริหารกิจการสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ นำเสนอผลการศึกษาตามตัวแบบด้านการจัดการของ วรเดช จันทรร (2551) สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง มีการจัดโครงสร้างการบริหารเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ตามลำดับชั้นปกครอง สอดคล้องกับ พระสุชา ไทย (2562) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์: กรณีศึกษาในเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร พบว่า การปกครองเป็นการดำเนินการของเจ้าคณะ ผู้ปกครองมีเจ้าอาวาสเป็นต้น ที่ดำเนินการสอดส่องดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยภายในวัด โดยจะต้องคำนึงถึงพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ



พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และกฎหมายบ้านเมือง เพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาวัดให้เจริญมั่นคงควบคู่ไปกับชุมชนส่วนรวมตามเป้าหมายของ “บวร” คือ บ้าน วัด และโรงเรียน

2) ด้านบุคลากร มีการบริหารจัดการ และสนับสนุนการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรมและบาลีเป็นไปตามนโยบายของคณะสงฆ์จังหวัดพะเยาและเจ้าคณะภาค 6 ตามที่มหาเถรสมาคมและกระทรวงศึกษาธิการกำหนดสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระยวฑฒนา รมณียธมฺโม (2547) ที่ได้ศึกษาการศึกษาเชิงวิเคราะห์การจัดองค์คณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล พบว่า การศึกษาปริยัติธรรมและการศึกษาด้านอื่นๆ อันควรแก่สมณะเป็นกิจการและหน้าที่สำคัญอย่างหนึ่งที่คณะสงฆ์จัดให้มีการดำเนินการดังที่กำหนดไว้ในอำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมตอนหนึ่งว่า ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษาของคณะสงฆ์ และในระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ส่วนกลางก็ได้กำหนดวิธีดำเนินการควบคุมและส่งเสริมศาสนศึกษา ว่าให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม และในส่วนของ การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค ได้กำหนดอำนาจหน้าที่เจ้าคณะทุกส่วนทุกชั้นว่า ควบคุมและส่งเสริมศาสนศึกษา ให้ดำเนินไปด้วยดีเพื่อให้คณะสงฆ์ได้มีองค์ความรู้ในพระปริยัติธรรมอย่างครบถ้วนและสามารถทำหน้าที่เผยแผ่ธรรมะให้แก่ชุมชน สร้างความร่วมมือให้เกิดในชุมชน และสอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาเดชา สังขรุ้งเรือง (2558) พบว่า จุดหมายของการศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรมประการ หนึ่งคือความรู้ความสามารถในการที่จะนำพระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าไปสู่ประชาชนทุกชั้นทุกหมู่เหล่าที่เทคนิควิธีจะได้รับการยกย่องมาก และการเผยแผ่พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นหน้าที่อันสำคัญของพระสงฆ์

3) ด้านงบประมาณ มีการใช้จ่ายงบประมาณตามหลักเกณฑ์ที่ถูกต้อง รวมทั้งมีการจัดตั้งกองทุนส่งเสริมการศึกษาให้แก่พระภิกษุ สามเณรและนักเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูใบฎีการะเบียบ สุขเมธ (2560) เรื่องการจัดตั้งกองทุนการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีการช่วยเหลือนักเรียนผู้ยากไร้ให้ได้รับการศึกษา มีการมอบเงินเป็นทุนการศึกษาสำหรับเด็กที่เรียนดีแต่ขาดทุนทรัพย์ให้ได้รับการศึกษาที่ดีพระสงฆ์เปิดโอกาสให้ญาติโยมได้มีส่วนร่วมใน การบริจาคทรัพย์เพื่อสมทบทุนการศึกษาให้แก่เด็กนักเรียนมีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อนำรายได้มา สนับสนุนทุนการศึกษา มีการจัดผ้าป่าสามัคคีเพื่อระดมทุนในการช่วยเหลือทุนการศึกษากับนักเรียนทุกปี

4) ด้านสถานที่ มีการใช้พื้นที่วัดเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมทั้งด้านศาสนาและการทำกิจกรรมอื่นๆ ของชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะถือว่าวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของประชาชน จำเป็นต้องมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมให้ใช้การได้เสมอ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาจรินทร์ โกตัน (2554) เรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การก่อสร้างและการบูรณะปฏิสังขรณ์ศาสนวัตถุและศาสนสถานด้วยการรักษา ซ่อมแซม ปรับปรุง ให้มั่นคงถาวรจำเป็นต่อการดำรงพระพุทธศาสนาให้มั่นคงถาวรสืบต่อไป

5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ คณะสงฆ์ มีการใช้วัสดุอุปกรณ์สำหรับกิจการของสงฆ์อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด และใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ทำหน้าที่สาธารณสงเคราะห์ช่วยเหลือชุมชนที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นไปตามผลการศึกษาของ พระครูปลัดอาทิตย์ อดุลเวที (2546) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี ที่ว่า การสาธารณสงเคราะห์สามารถแยกโดยลักษณะ คือ

1. การดำเนินกิจการเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล เช่น หน่วยอบรม อบต. ห้องสมุดเพื่อประชาชน มูลนิธิ เพื่อคนยากจน ฯลฯ

2. การช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นซึ่งเป็นไปเพื่อการสาธารณประโยชน์เช่น การพัฒนา หมู่บ้าน การพัฒนาวัด เป็นต้น เมื่อประชาชนเดือดร้อนก็เป็นหน้าที่ของวัด จะต้องจัดการสงเคราะห์ ช่วยเหลือ

สำหรับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ด้านโครงสร้าง ซึ่งเน้นโครงสร้างเดิม จึงควรปรับให้ทันสมัยและเน้นการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งอธิบายได้ตามตัวแบบทางด้านการจัดการ (Management Model) (วรเดช จันทรศร, 2551) ที่มองว่าความสำเร็จของการนำนโยบายไปปฏิบัติขึ้นอยู่กับสมรรถนะขององค์การที่ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยโครงสร้างที่มีความเหมาะสม ทั้งบุคลากร เทคนิคการจัดการ และความพร้อมทั้งทางด้านวัสดุ อุปกรณ์ สถานที่ เครื่องมือ รวมถึงงบประมาณที่ใช้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วลัยทมา แสงไพศวรรค์ ที่ศึกษาการปกครองสงฆ์ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 : ศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางการแก้ไข พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่ในระบบโครงสร้างการปกครองสงฆ์ไทยในปัจจุบัน มีสาเหตุ 2 ประเด็น หลัก คือ 1) ประเด็นโครงสร้างการปกครองสงฆ์ ทั้งปัญหาที่เกิดจากฝ่ายรัฐ ที่เกิดจากข้อบังคับทางกฎหมาย พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และ ปัญหาฝ่ายสงฆ์ เกิดจากการรวมศูนย์อำนาจการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลางกับพระเถระผู้ใหญ่ และ 2) ประเด็นปัญหาสมณศักดิ์กับการปกครองสงฆ์ที่ยึดโยงสมณศักดิ์กับตำแหน่งทางการปกครองสงฆ์ และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไพโรจน์ ดวงศรี (2561) เรื่อง รูปแบบโครงสร้างองค์การและบทบาทการบริหารงานของพระสังฆาธิการที่มีผลต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ที่พบว่า การที่พระสังฆาธิการไม่ให้ความสำคัญกับการจัดตั้งคณะกรรมการที่มีความรู้ความสามารถในด้านสาธารณูปการมาให้คำแนะนำปรึกษา และควบคุมงานนั้น จะส่งผลให้การจัดทำแผนพัฒนาวัดไร้ทิศทางหรือไม่เป็นไปตามแผนพัฒนาวัดที่วางไว้ ทำให้งานเกิดความล่าช้าไม่ทันกับการใช้ประโยชน์

2) ด้านบุคลากร ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ทั้งนี้ พระสงฆ์ต้องทราบกฎ ระเบียบ คำสั่ง มติมหาเถรสมาคมและพระธรรมวินัย รวมไปถึงจนถึงกฎหมายฝ่ายบ้านเมือง และยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์ความรู้ทั้งทางธรรม ทางโลก และเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งนับว่าจำเป็นสำหรับการทำหน้าที่ของคณะสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาเป็นอย่างยิ่ง การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อการดำรงชีวิตและการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ทั้ง 6 ด้าน สอดคล้องกับข้อวิเคราะห์ของคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา (2561) ที่ระบุว่า ความท้าทายของพระพุทธศาสนาในปัจจุบัน คือ การใช้ชีวิตและบริหารกิจการคณะสงฆ์ในยุคดิจิทัล พุทธศตวรรษที่ 21 นับเป็นยุคแห่งสังคมข่าวสาร เป็นโลกไร้พรมแดน ข้อมูลทั้งที่จริงและไม่จริงสามารถแพร่กระจายได้อย่างรวดเร็ว เข้าถึงผู้รับได้ทุกระดับ ทุกเชื้อชาติ ทุกศาสนา พระพุทธศาสนาจึงถือว่าเผชิญกับความท้าทายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3) ด้านงบประมาณ มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ทั่วถึง และขาดความต่อเนื่อง แม้จะได้รับงบประมาณจากสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ก็ไม่เพียงพอต่อการดำเนินการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ทำให้ดำเนินการไม่เต็มที่ และการพัฒนาในด้านต่างๆ จึงยังไม่ประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระครูสาครกิจจา นุกูล (2554) เรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อบทบาทในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในเขต อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร” พบว่า พระสงฆ์ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนในหลากหลายด้าน ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐ ประชาชนไม่มีความเข้าใจในการอนุรักษ์โบราณสถาน ขาดการสนับสนุน และติดต่อประสานงานจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดอุปกรณ์หรือเครื่องมือในการช่วยเหลือพัฒนาชุมชน



4) ด้านสถานที่ มีกิจกรรมต้องใช้พื้นที่ของวัดมาก จึงควรมีการบริหารจัดการพื้นที่ร่วมกับชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเผยแพร่หลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารีย์ เกาะเด่น (2561) เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารศูนย์ปฏิบัติธรรมในประเทศไทยสหรัฐอเมริกา พบว่า เมื่อศูนย์ปฏิบัติธรรมมีความพร้อมในด้านสถานที่และบุคลากรแล้วสิ่งที่จะต้องดำเนินการขึ้นไปคือ การวางแผนการจัดการ โดยวางแผนโครงสร้างวางระบบของงาน กลยุทธ์ ภาวะเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน เพื่อความเป็นมาตรฐานและมีเพิ่มเติมประสิทธิภาพพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น ให้ความสะดวกและให้เป็นที่เคารพ ศรัทธาเข้ามาประพฤติปฏิบัติธรรม แต่ผู้มาฝึกปฏิบัติให้มีประสิทธิผลสูงสุดในการจัดการส่งเสริม ปลูกฝัง ความรักความผูกพันกับวัด รักการปฏิบัติธรรมตั้งแต่วัยเด็ก และปลูกฝังความมีน้ำใจ ความซื่อสัตย์ รักษาศีล ให้บริสุทธิ์ มีความเมตตา รักหมู่คณะรักการทำงานเป็นทีม

5) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ มีอยู่จำกัด ควรเน้นการนำไปปรับใช้ในงานให้คุ้มค่าและเกิดอรรถประโยชน์สูงสุด โดยเฉพาะการจัดให้มีเครื่องมือสื่อสารดิจิทัลเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญทันต่อยุคสมัยที่เปลี่ยนไป สอดคล้องกับแนวคิดปัจจัยความสำเร็จ (Enable Success Factor) ที่คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา (2561) กำหนดว่า การนำแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ไปถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ ตามลำดับของการปกครองคณะสงฆ์ โดยมีเจ้าอาวาสเป็นผู้ปฏิบัติงานหลัก นอกจากนี้จะมี มีเป้าหมายร่วม รวมน้ำใจเป็นหนึ่งเดียว อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงความเป็นเอกภาพในการทำงานแล้วจะต้องพัฒนาความเชี่ยวชาญทุกด้าน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคปัจจุบัน ทั้งนี้ทรัพยากรจะต้องพร้อมใช้งานด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย

ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะพระสังฆาธิการในพื้นที่ทั้ง 18 วัดในเขตการปกครองของคณะสงฆ์อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา รวมถึง สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดพะเยา

1. ควรเร่งหามาตรการในการยกระดับและส่งเสริมขีดความสามารถของคณะสงฆ์ในการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ภายใต้สถานการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลงให้รอบด้านและจริงจังและสอดคล้องกับบริบทของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะเทคโนโลยี

2. ควรเร่งเสริมจุดอ่อนและเพิ่มจุดแข็งของคณะสงฆ์ในพื้นที่ ให้สามารถดำเนินการตามกิจการพระพุทธศาสนา ทั้ง 6 ด้านได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

3. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องควรเข้าไปวิเคราะห์ถึงสภาพปัญหา แก่ปัญหาที่สำคัญเร่งด่วน เช่น การบริหารจัดการงบประมาณและทรัพยากรให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ ทัวถึงและเพียงพอ

4. ควรมีการกำหนดและขั้นตอนของการวางแผน การเชื่อมโยงทั้งในเชิงนโยบายและการปฏิบัติงานร่วมกันของหน่วยงานในพื้นที่ ทั้ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สถานศึกษา สถานพยาบาล ห้างร้านเอกชน รวมถึงศาสนิกชนในพื้นที่ เพื่อให้มีแผนงาน นโยบาย เกณฑ์วัดความสำเร็จ และ เป้าหมายที่สอดคล้องกัน ก่อเกิดความสมบูรณ์และเติบโตของพื้นที่ทั้งในมิติการบริหารกิจการของสงฆ์และชุมชน

ดังนั้น การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้งในพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา และพื้นที่อื่นนั้น ผู้วิจัยตั้งข้อสังเกตว่า หากผู้วิจัยเป็นสงฆ์เหมือนกัน อาจจะมีความรู้เข้าใจในกิจการของคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้านเป็นอย่างดี แต่อาจจะมิผลต่อการให้ข้อมูลของพระสังฆาธิการท่านอื่นที่ไม่มีความหลากหลาย แต่เป็นไปในทิศทางเดียวกันไม่แตกต่างกัน เนื่องจากอยู่ในบริบทแวดล้อมเดียวกัน กอรปกับหากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นเพียงคณะสงฆ์ผู้เป็นพระสังฆา



การ อาจจะทำให้ข้อมูลที่ได้ไม่รอบด้านเท่าที่ควร ไม่เพียงพอต่อการประเมินการบริหารจัดการคณะสงฆ์ในภาพรวมได้ อย่างแม่นยำ หากเป็นไปได้ ควรมีการศึกษาในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยควรได้ข้อมูลทั้งจากพระสังฆาธิการ เจ้าอาวาส พระลูกวัด ผู้นำชุมชน ศาสนิกชน สถานศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในพื้นที่ ตลอดจน หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ทั้ง สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ หรือ ในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ น่าจะทำให้เห็นภาพสะท้อนของสถานการณ์ และ สภาพปัญหา หรือความเชื่อมโยงบูรณาการในการยกระดับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการคณะสงฆ์ได้ยั่งยืนและมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการศึกษาถึงความเชื่อมโยงและประสิทธิภาพของการกำหนด นโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ จากกรอบการดำเนินการสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย คือ พระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา ทั้งส่วนกลาง และ รายงานที่การปกครอง ตามลำดับ เพื่อให้ เห็นถึงปัจจัยสำเร็จ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาแก้ไขเพื่อให้การบริหารจัดการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน ในช่วง ที่มีการปฏิรูปองค์การพุทธศาสนามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลให้ “พุทธศาสน์มั่นคง ดำรงศีลธรรม นำสังคม สันติสุขอย่างยั่งยืน” ตามวิสัยทัศน์ของแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา สอดคล้องกับแผนพัฒนาชาติ และบริบทสถานการณ์ของโลกที่มีความท้าทายทั้งนวัตกรรมเทคโนโลยีดิจิทัลและสถานการณ์ของโรคระบาดที่กำลัง เกิดขึ้นทั่วโลกอย่างยั่งยืนและสมบูรณ์ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์จากอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ผศ.ดร.รัชศศิริ เกียรติบุตร ที่ให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาตลอดการศึกษาค้นคว้า อีกทั้ง ให้การติดตาม แก้ไขงานวิจัยให้มีความถูกต้องสมบูรณ์อย่างต่อเนื่อง รวมถึงอาจารย์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่มีส่วน ในการสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มากกว่านั้น คือผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายนอกคณะและภายในคณะที่ให้ความ อนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย การแนะนำด้านต่างๆ ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น จึงขอขอบพระคุณทุกท่าน มา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา โดยเฉพาะอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรรัฐ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษา สาขาวิชานี้ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนทุกท่าน ในการอำนวยความสะดวกด้านเอกสาร และด้านอื่นๆ ด้วยความเต็มใจเป็น อย่างดียิ่ง

สุดท้ายนี้ ต้องขอขอบพระคุณคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา โดยเฉพาะพระเดชพระคุณพระสุนทรกิตติคุณ เจ้าคณะอำเภอเมืองพะเยา, เจ้าคณะตำบลทุกตำบลในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอเมืองพะเยา

อย่างไรก็ตาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นตะบะตะภาลภาวะ ปัจจัยหนุนส่งแก่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านเทอญ.

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา. (2561). การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อ

10 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.buddhism4.com/web/index.php/9-1/5-2017-10-21-19-16-16>.



- คณะสงฆ์จังหวัดพะเยา. (2561). **แผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนา จังหวัดพะเยา (พ.ศ.2561 – 2564)**. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.buddhism4.com/web/file-yuttasart/6phayao.pdf>.
- ใจ บุญชัยมิ่ง. (2556). **การศึกษากลยุทธ์การพัฒนาวัดการจัดการสาธารณูปการในจังหวัดพะเยา**. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2563, จาก <http://198.7.63.81:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/115/2556-053%20ดร.ใจ%20บุญชัยมิ่ง.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- เปรียญญ10. (2563). **ริ้วผ้าเหลือง เหลียวหลังแลหน้า "ปฏิรูปกิจการคณะสงฆ์"**. เดลินิวส์. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก <https://www.dailynews.co.th/article/749670>.
- พระครูใบฎีการะเบียบ สุขเมธ. (2560). **การจัดตั้งกองทุนการศึกษาสงเคราะห์ของพระสังฆาธิการในอำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- พระครูปลัดอาทิตย์ อุตฺตเวที. (2546). **การศึกษาแนวคิดและวิธีการปกครองคณะสงฆ์ของพระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) : ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการเขตปกครองภาค 2**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 8 มิถุนายน 2563, จาก <http://202.28.109.103/ethesis/mcu-4-46023.pdf>.
- พระครูสาครกิจจานุกูล (วิศิษฐ์ จันทโน). (2554). **ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนที่มีต่อบทบาทในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ในเขต อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2563, จาก http://oldweb.mcu.ac.th/site/thesiscontent_desc.php?ct=1&t_id=906.
- พระมหาจรินทร์ โกตัน (2554). **การศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก http://ir.swu.ac.th/jspui/bitstream/123456789/99166/1/Phramahajarin_K.pdf.
- พระมหาเดชา สังข์รุ่งเรือง. (2558). **ประสิทธิภาพการบริหารคณะสงฆ์: กรณีศึกษาคณะสงฆ์อำเภอเมืองกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี. สืบค้นเมื่อ 25 กรกฎาคม 2563, จาก [file:///C:/Users/Asus/Downloads/144086-Article%20Text-383994-1-10-20180905%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Asus/Downloads/144086-Article%20Text-383994-1-10-20180905%20(1).pdf).
- พระยุทธินา รมณียธมฺโม. (2547). **การศึกษาเชิงวิเคราะห์การจตุรงค์กรคณะสงฆ์ในสมัยพุทธกาล**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2563, จาก <http://oldweb.mcu.ac.th/userfiles/file>.
- พระศรีสังข์ญาณมุนี. (2562). **การพัฒนารูปแบบการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ พธ.ด., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563, จาก [http://khonkaen.mcu.ac.th/userfiles/file/วิทยานิพนธ์/ปรินญาเอก/พระพุทธศาสนา/2562/MCU62010256\(1\).pdf](http://khonkaen.mcu.ac.th/userfiles/file/วิทยานิพนธ์/ปรินญาเอก/พระพุทธศาสนา/2562/MCU62010256(1).pdf).



- พระสมุห์ปิยะพงษ์ วงศ์ตาผา. (2563). **ประสิทธิผลการบริหารจัดการคณะสงฆ์ในจังหวัดนครพนม**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2563, จาก https://gsmis.snru.ac.th/e-thesis/file_att1/2020080861421229104_fulltext.pdf.
- พระสุธา ไทย. (2562). **ประสิทธิผลการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ กรณีศึกษาในเขตหนองแขมกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยสยาม, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2563, จาก <https://e-research.siam.edu/kb/efficiency-of-sangha-administration-a-case-study-of-temples-in-nong-khaem-district-bangkok>.
- ไพโรจน์ ดวงศรี. (2558). **รูปแบบโครงสร้างองค์การ และบทบาทการบริหารงานของพระสังฆาธิการ ที่มีผลต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์**. วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2563, จาก <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/bitstream/123456789/232/1/54603723%20ไพโรจ.pdf>.
- วรเดช จันทรศร. (2551). **ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- วัลทนา แสงไพศรร์. (2559). **การปกครองสงฆ์ภายใต้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 : ศึกษาปัญหา อุปสรรค และแนวทางการแก้ไข**. วิทยานิพนธ์ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803011104_5061_4900.pdf.
- สุทธิพงศ์ ตันตยาพิศาลสุทธิ. (2546). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคมพร้อมด้วยระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- อารีย์ เกาะเต้น และกฤษฎา นันทเพ็ชร. (2561). **การพัฒนาารูปแบบการบริหารศูนย์ปฏิบัติธรรมในประเทศไทยสหรัฐอเมริกา**. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร. 6(4), 1448-1460. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/journal-peace/article/download/108254/118871>.

บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 : กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา

The Local Development of Sub-District Headman Since 1997: Case Study in Phayao Province

อัคราทร พรรณขาม^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Akkaratorn Pannakharm^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษา บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ.2540 : กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาบทบาทการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 (2) เพื่อศึกษาบทบาทการนำนโยบายไปปฏิบัติในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ ประกอบด้วย แนวทางการศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ซึ่งได้สัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 22 คน ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาของกำนัน ประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ของแต่ละอำเภอ กำนันผู้ที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น และผู้ที่ดำรงตำแหน่งกำนัน

ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 ถึงแม้จะมีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและส่งผลให้กำนันไม่ได้เข้าไปมีบทบาทตามกฎหมายในการพัฒนาท้องถิ่น แต่กฎหมายหลักของกำนันไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงในทางที่เป็นลบต่อบทบาทของกำนัน ทำให้กำนันยังคงมีบทบาทในการกำหนดนโยบายแต่เปลี่ยนสถานะจากผู้มีอำนาจตัดสินใจไปเป็นผู้ประสานงาน ขณะที่ความคาดหวังของประชาชนในการกำหนดนโยบายของกำนันพบว่าประชาชนยังคงตั้งความคาดหวังไว้ที่กำนันเป็นอันดับแรก เนื่องจากกำนันยังคงความเป็นผู้นำทางธรรมชาติในตำบลอยู่ และการกำหนดนโยบายเป็นไปตามตัวแบบกระบวนการ

ขณะที่ บทบาทการนำนโยบายไปปฏิบัติในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 พบว่า การที่ฝ่ายปกครองมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกหมู่บ้านทำให้ส่วนราชการต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญต่อกำนันในฐานะผู้ขับเคลื่อนนโยบายในพื้นที่ ขณะที่ประชาชนไม่ได้คาดหวังให้กำนันนำนโยบายทุกเรื่องไปปฏิบัติอย่างเช่นอดีต ความคาดหวังดังกล่าวจะกระจายไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขับเคลื่อนในพื้นที่ตามภารกิจที่ตนทำ แต่กำนันยังคงถูกคาดหวังว่าจะเป็นผู้นำนโยบายที่ไม่มีหน่วยงานใดนำไปปฏิบัติในพื้นที่ ส่วนขั้นตอนการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่เป็นไปตามแนวคิดการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติในระดับจุลภาคของศาสตราจารย์วรเดช จันทรศร

คำสำคัญ : การพัฒนาท้องถิ่น, กำนัน, นโยบายสาธารณะ

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

*Corresponding author : akkaratorn.pa@gmail.com



Abstract

This research on the roles of sub-district headman towards local development after 1997: a case study in Phayao province was conducted to (1) study and examine the roles of sub-district headman towards local development policy formulation after 1997, and (2) study and examine the roles of sub-district headman towards local development policy implementation after 1997. A qualitative methodology was used and results obtained through two collection methods including documental study and semi-structured in-depth interviews with 22 key informants including commanders of sub-district headman, chairmans of the sub-district headman and village association, the awarded sub-district headmen with outstanding performance and sub-district headmen.

According to the research results, though, after 1997, the power was decentralized to local administrative organizations dismissing a sub-district headman from playing the legal role in local development, the main law related to sub-district headmen has not changed in a way that negatively affects their roles. The headman continued to play a role in policy formation, but their position was changed from the decision maker to coordinator. However, the general public expectations on policy making are still set, mainly, at the headman as they are perceived as a natural leader of the district and the policy-making process goes according to the process model.

For the role in policy implementation for local development of the sub-district headman after 1997, as the administrative department has personnel operational duties in every village, various government agencies have given importance to the headman as a local policy driver while the public did not expect their headman to implement all policies as in the past. Such expectations instead are spreaded to various local agencies in accordance with their mission while the headman is expected to be a policy leader for other policies that there are no agencies in the area responsible for. The procedure for policy implementation in local area is in line with Prof.Voradej Chantarasorn's concept of public policy implementation at the micro level.

Keywords : Local development, Subdistrict headman, Public policy

บทนำ

กำนัน เป็นตำแหน่งทางปกครองที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนานมาตั้งแต่สมัยอยุธยา แต่พัฒนาการของตำแหน่งกำนันในฐานะนายตำบลไม่มีความต่อเนื่องมากนักจนกระทั่งในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงดำริการปฏิรูประบบราชการไทยให้มีความทันสมัยขึ้นจากเดิม และทรงดำริฟื้นฟูการปกครองในระดับตำบลและระดับหมู่บ้านขึ้นมาใหม่โดยมีวัตถุประสงค์แตกต่างไปจากเดิม กล่าวคือเพื่อให้ราษฎรในท้องที่นั้น ๆ สามารถจัดการปกครองและเลือกผู้ปกครองของตนเองได้ และทรงให้ประชาชนเลือกกำนันครั้งแรกเมื่อวันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ.2435 ณ อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (บุญธรรม เลิศสุขีเกษม, 2555) ทำให้ตำแหน่งกำนัน เป็นตำแหน่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องที่นับแต่นั้นเป็นต้นมา โดยในบางช่วงเวลากำนันได้เข้าไปมีส่วนร่วมโดยตรงในการบริหารราชการท้องถิ่นในพื้นที่ ทั้งในฐานะสมาชิกสภาตำบล และในฐานะประธานกรรมการตำบล ส่งผลให้กำนันปฏิบัติหน้าที่ใน 2 มิติควบคู่กัน คือ เป็นนายตำบลในการปกครองท้องที่และเป็นหัวหน้าทีมบริหารการบริการราชการส่วนท้องถิ่น



หนึ่งในจุดเปลี่ยนครั้งสำคัญของบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันคือการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 (ราชกิจจานุเบกษา, 2540) ที่ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองได้ ส่งผลให้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ทำให้ที่มาของฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมที่กำนันเป็นสมาชิกฝ่ายนิติบัญญัติโดยตำแหน่งและเป็นประธานฝ่ายบริหารโดยตำแหน่งอีกตำแหน่งหนึ่ง ไปเป็น ฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎร หมู่บ้านละ 2 คน ขณะที่ฝ่ายบริหารมาจากการเลือกของฝ่ายนิติบัญญัติ ทำให้บทบาทของกำนันที่เคยปฏิบัติหน้าที่ 2 มิติ ทั้งเป็นผู้นำตำบลในการปกครองท้องถิ่น และเป็นผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลเหลือเพียงมิติเดียว คือเป็นผู้นำตำบลในการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น ทำให้ภาพของสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ถูกมองว่ามีหน้าที่ในการปกครองเป็นหลัก ส่วนหน้าที่ในการบริหารและการพัฒนาท้องถิ่นได้กลายเป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ไทยทัศน์ มาลา, 2559) การศึกษาถึงบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 ถึงปัจจุบัน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อกำนัน และหน่วยงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ ในการทำความเข้าใจถึงบทบาทในการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติในการพัฒนาท้องถิ่นและเป็นแนวทางการปฏิบัติงานให้กับกำนัน

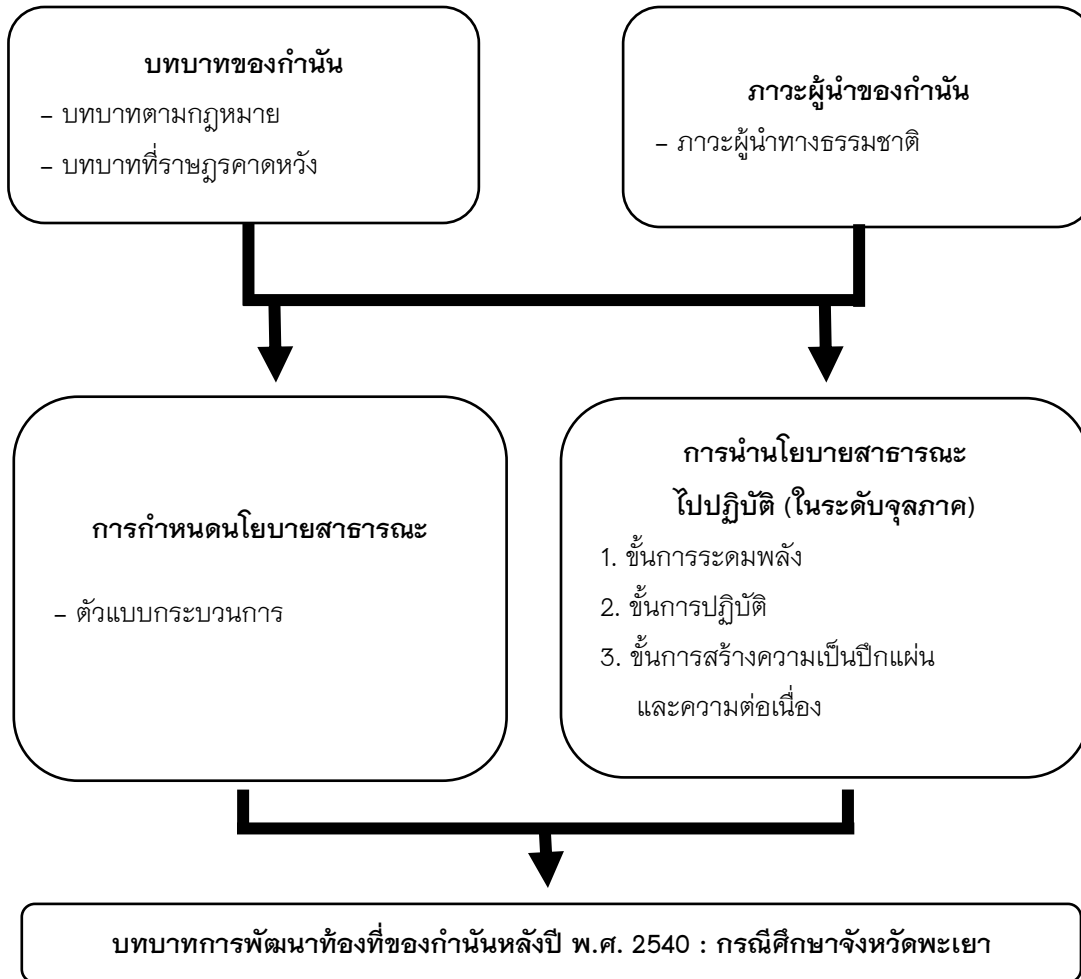
จังหวัดพะเยา ตั้งอยู่ในภาคเหนือของประเทศไทย แบ่งการปกครองออกเป็น 9 อำเภอ 68 ตำบล 779 หมู่บ้าน มีกลุ่มชาติพันธุ์ที่อาศัยอยู่ในเขตจังหวัดหลากหลาย เช่น ไทยวน ไทลื้อ ไทใหญ่ เมี่ยน ม้ง ลาว อีสาน เป็นต้น (จังหวัดพะเยา, 2559) อีกทั้งบริบทพื้นที่จังหวัดพะเยามีความหลากหลายในด้านพื้นที่ ทั้งพื้นที่ในชุมชนเมืองพื้นที่ในชนบท พื้นที่ในเขตป่าไม้ พื้นที่ต้นน้ำ พื้นที่เกษตรกรรม ทำให้จังหวัดพะเยามีความหลากหลายทั้งในเชิงวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ และบริบทของพื้นที่ การศึกษาถึงบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ความเข้าใจในการบริหารจัดการของหน่วยงานที่นำนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติในพื้นที่ให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน รวมไปถึงการเข้าใจถึงปัญหาซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญในการเสนอแนวทางการแก้ไขต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันในจังหวัดพะเยาหลังปี พ.ศ. 2540
2. เพื่อศึกษาบทบาทการนำนโยบายไปปฏิบัติในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันในจังหวัดพะเยาหลังปี พ.ศ. 2540

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 : กรณีศึกษาจังหวัดพะเยา ผู้ศึกษาได้ประมวลองค์ความรู้จากการทบทวนวรรณกรรมและนำมาสร้างกรอบแนวคิด โดยนำแนวคิดการแบ่งบทบาทของกำนันของฉลวย พ่วงพลับ (2548) แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ และการคงอยู่ในสถานะผู้นำทางธรรมชาติของกำนันตามข้อสรุปของไทยทัศน์ มาลา (2559) ตัวแบบกระบวนการ ของสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) และขั้นตอนเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคของวรเดช จันทรศร (2542) มาสร้างเป็นกรอบเพื่อศึกษาบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหนึ่งปี พ.ศ. 2540 ในจังหวัดพะเยา ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บังคับบัญชาของกำนัน ประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านระดับอำเภอ กำนันที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่น และผู้ที่ดำรงตำแหน่งกำนัน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เลือกกลุ่มตัวอย่างจากปลัดจังหวัดพะเยา, นายอำเภอเมืองพะเยา, นายอำเภอเชียงคำ, จ่าจังหวัดพะเยา, เจ้าพนักงานปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ที่ทำการปกครองจังหวัดพะเยา, ปลัดอำเภอ, ประธานชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ทั้ง 9 อำเภอ, กำนันที่มีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีเด่นโดยได้รับรางวัลกำนันยอดเยี่ยมและรางวัลระดับภาคของกรมการปกครอง และผู้ที่ดำรงตำแหน่งกำนัน รวมทั้งสิ้นจำนวน 22 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ เป็นการสัมภาษณ์ (Interview) โดยใชการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบการสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือ

ในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา และประวัติการทำงาน อย่างย่อของผู้ถูกสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 บทบาทการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่น ตอนที่ 3 บทบาทการนำนโยบายไป ปฏิบัติ

3. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้ นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บ ข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์ 2 ชุด ประกอบด้วยชุดคำถามสำหรับระดับ ผู้บังคับบัญชาของกำนัน และคำถามสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งกำนัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลมาจำแนกและจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนก และจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ ภายใต้วิธีการ ที่สำคัญ ดังนี้ (1) การจัดระเบียบข้อมูลเป็นขั้นตอนการ จัดข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเอกสารและการสัมภาษณ์ให้เป็นหมวดหมู่ เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้งาน (2) การกำหนด รหัสข้อมูล (Coding) เป็นการใช้วลีหรือคำหลักแทนข้อมูลที่ได้นับที่ไว้ โดยจะทำการกำหนดรหัสข้อมูลแบบอุปนัย คือ จะ ทำการกำหนดรหัสข้อมูลหลังจากที่ได้ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว (3) การสร้างข้อสรุปชั่วคราว เป็นการตัดทอนข้อมูลที่ ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ไม่จำเป็นทิ้ง คงไว้ซึ่งข้อมูลที่สำคัญและกระชับ (4) การสร้างข้อสรุป เป็นการรวบรวม เชื่อมโยงข้อสรุปชั่วคราวที่ผ่านการตรวจสอบยืนยันแล้วเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้บทสรุปใหญ่ที่มีความสัมพันธ์กับทุกข้อสรุป และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหา บทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาบทบาทการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อ พัฒนาท้องถิ่นของกำนัน หลังปี พ.ศ.2540 ซึ่งได้ทบทวนจากแนวคิดการกำหนดนโยบายตามตัวแบบกระบวนการของสมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557) และขั้นตอนเกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคของวรเดช จันทรศร (2542) โดยเป็น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกฎหมายที่เกี่ยวข้อง จำนวน 3 ฉบับ และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น 22 คน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1

จากการศึกษาบทบาทการกำหนดนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันในจังหวัดพะเยาหลังปี พ.ศ. 2540 สามารถจำแนกผลการศึกษาได้เป็น 3 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้

1. บทบาทตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 มีการแก้ไขรายละเอียดเล็กน้อยซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นไปในทางที่เป็นคุณต่อตำแหน่งกำนัน เช่น การแก้ไขให้ผู้ใหญ่บ้านครบวาระเมื่ออายุ 60 ปี ส่งผลให้กำนันต้องครบวาระเมื่ออายุ 60 ปีตามไปด้วย การห้ามมิให้ยกเลิกตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน และแพทย์ประจำตำบล การปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการหมู่บ้านใหม่ส่งผลให้กำนันมีกลุ่มภาคีเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตามกฎหมายมากขึ้น ขณะที่การแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ซึ่งกำหนดให้สมาชิกสภาตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในหมู่บ้าน และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกกันเองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ถือเป็น การลดทอนบทบาทของกำนันในการเข้าไปกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาท้องถิ่น แต่กระนั้นก็ตามได้มีการตราระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้กำนันได้มีบทบาทในการกำหนดแนวทางการพัฒนาตำบลมากขึ้น แต่เปลี่ยนจากผู้กำหนดโดยตรงไปเป็นผู้ประสานโครงการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2. บทบาทที่ประชาชนคาดหวัง

หลังจากที่มีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีสมาชิกสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอีกหนึ่งองค์กรที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ทำให้ความคาดหวังของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นหรือการแก้ไขปัญหาไม่ได้ถูกตั้งความคาดหวังไว้ที่กำนันเพียงอย่างเดียว ความคาดหวังถูกกระจายไปที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆด้วย แต่กระนั้นก็ตามประชาชนยังคงตั้งความหวังไว้ที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นอันดับแรกเนื่องจากสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นสถาบันที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนานกว่า 129 ปี ทำให้ประชาชนยังคงคุ้นชินกับการพัฒนาและแก้ไขปัญหาโดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อีกทั้งประชาชนสามารถเข้าถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ได้ง่าย เพราะการทำงานของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ไม่นับความเป็นทางการมากนัก และสามารถทำงานได้เกือบทุกเวลา ทุกสถานที่ ประกอบกับประชาชนยังคงเชื่อมั่นว่ากำนันมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี

3. การศึกษาการกำหนดนโยบายสาธารณะตามตัวแบบกระบวนการ

3.1 การระบุปัญหา กำนันจะมีบทบาทสำคัญในการรับฟังปัญหาโดยมีผู้ใหญ่บ้านของแต่ละหมู่บ้านเป็นผู้สะท้อนปัญหาความต้องการของประชาชนในหมู่บ้านซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดมาจากระบุปัญหาของคณะกรรมการหมู่บ้านอีกครั้งหนึ่ง

3.2 การจัดทำทางเลือกนโยบาย จะมีการจัดทำอยู่ 2 ขั้นตอน คือ

3.2.1 การจัดทำทางเลือกนโยบายโดยกลุ่มคนขนาดเล็ก มีจำนวนประมาณ 5-10 คน แต่ละคนจะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถหรือเกี่ยวข้องโดยตรงต่อปัญหานั้น กลุ่มคนดังกล่าวจะมีหน้าที่ไปค้นหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง

3.2.2 การร่วมกันพิจารณากลั่นกรองทางเลือกนโยบาย ในขั้นนี้กลุ่มคนที่ทำหน้าที่ตามขั้นที่หนึ่งจะนำทางเลือกของนโยบายมาเข้าที่ประชุมราษฎรในหมู่บ้านเพื่อถามความเห็นชอบและปรับปรุงแก้ไขทางเลือกร่วมกัน โดยส่วนใหญ่จะร่วมกันพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้เหลือเพียงทางเลือกเดียวเท่านั้นก่อนที่จะเสนอผู้มีอำนาจตัดสินใจ

3.3 การให้ความเห็นชอบนโยบาย สามารถแบ่งผู้ให้ความเห็นชอบได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

3.3.1 ทางเลือกนโยบายที่หมู่บ้านสามารถแก้ไขได้ ผู้ที่ให้ความเห็นชอบนโยบายคือที่ประชุมราษฎรในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่จะเป็นปัญหาและการแก้ไขปัญหาระดับเล็กน้อย และกำหนดแบบไม่ได้มีบทบาทในขั้นตอนนี้นัก จะมีเพียงการทำความเข้าใจให้กับประชาชนบางท่านที่อาจจะยังไม่เข้าใจถึงวัตถุประสงค์การนำเงินไปพัฒนาหมู่บ้านเป็นบางครั้ง

3.3.2 ทางเลือกนโยบายที่เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ผู้ที่มีอำนาจตัดสินใจนโยบายคือนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดและผู้ใหญ่บ้านจะมีบทบาทสำคัญในการประสานการเสนอแนะนโยบาย/โครงการให้กับผู้บริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และมีบทบาทสำคัญต่อการตัดสินใจให้ความเห็นชอบของนโยบาย ซึ่งบทบาทดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำส่วนบุคคลของกำนันและการเมืองภายในพื้นที่

3.3.3 ทางเลือกนโยบายที่ส่วนราชการอื่นสามารถแก้ไขปัญหาได้ ส่วนใหญ่จะเป็นการแก้ไขปัญหาที่ใช้งบประมาณที่สูง ซึ่งกำนันจะรวบรวมประเด็นปัญหาดังกล่าวเสนอผ่านอำเภอโดยตรงเพื่อให้ประสานงบประมาณกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่บางพื้นที่ที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านมีความสนิทกับนักการเมืองจะเสนอปัญหาผ่านนักการเมืองอีกทางหนึ่งเพื่อประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและผู้มีอำนาจเห็นชอบนโยบายนั้นดำเนินการให้ความเห็นชอบต่อไป

3.4 การนำนโยบายไปปฏิบัติ นโยบายที่เป็นการขอรับการสนับสนุนโครงการจากส่วนราชการอื่น กำหนดไม่ได้มีบทบาทในขั้นตอนนี้โดยตรงมากนัก หากการดำเนินโครงการมีปัญหากำนันจะมีบทบาทหลักในการไกล่เกลี่ยระหว่างหน่วยงานและประชาชนให้สามารถหาทางออกร่วมกันได้

3.5 การประเมินผลนโยบาย จะมีการประเมินผลอยู่ 3 ระดับ คือ 1. ประเมินผลโครงการที่หมู่บ้านเป็นผู้จัดทำเอง จะมีการสรุปประเมินหลังจัดทำโครงการเสร็จ 2. การประเมินผลการดำเนินงานของหมู่บ้านในรอบปี จะมีการประชุมคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อมีการประเมินผลการดำเนินงานว่ามีความสำเร็จมากน้อยเพียงใด โครงการใดบ้างที่ได้รับงบประมาณ และโครงการใดบ้างที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ 3. การประเมินผลการดำเนินงานของชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะมีลักษณะคล้ายการประเมินผลของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

จากการศึกษาบทบาทการนำนโยบายไปปฏิบัติในการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันในจังหวัดพะเยาหลังปี พ.ศ. 2540 สามารถจำแนกผลการศึกษาได้เป็น 3 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้

1. บทบาทตามกฎหมาย

บทบาทในการนำนโยบายสาธารณะจากรัฐบาล ราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคของกำนันตามกฎหมายแบบไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแต่ประการใด แต่เนื่องด้วยสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นสถาบันที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่กระจายอยู่ทุกหมู่บ้านในสังคมไทย ทำให้ทั้งรัฐบาล ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ จึงมีหนังสือสั่งการหรือหนังสือขอความร่วมมือมายังกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายอยู่หลายเรื่อง โดยส่วนใหญ่หน่วยงานส่วนกลางจะทำหนังสือขอความร่วมมือมายังกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครอง จากนั้นกระทรวงมหาดไทยและ / หรือกรมการปกครองจะมีหนังสือสั่งการตามลำดับชั้นหรือออกคำสั่งแต่งตั้งกำนันเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ในพื้นที่ แต่ก็มีบ้างที่บางหน่วยงานไม่ได้ประสานหน่วยงาน

ในกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครอง โดยมีหนังสือขอความร่วมมือโดยตรงไปยังกำนันในท้องที่ ซึ่งการมีหนังสือสั่งการโดยตรงจากกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครองมีแนวโน้มที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะน่านโยบายไปปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากกว่า และการที่ทุกส่วนราชการเล็งเห็นความสำคัญของกำนันในการขับเคลื่อนนโยบายในเชิงพื้นที่ ทำให้กำนันได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในการนำนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติอยู่หลายตำแหน่ง เช่น การรับมอบอำนาจในการระงับชี้แจงเขตการรับรองที่ดิน การรับรองร้านค้าที่จะเข้าร่วมโครงการช่วยเหลือของรัฐบาล ทั้งโครงการเราชนะ โครงการคนละครึ่ง การได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่ของรัฐบาล เป็นต้น ทำให้ส่งผลกระทบในการนำนโยบายไปปฏิบัติของกำนันเนื่องจากนโยบายมีจำนวนมากซึ่งไม่สัมพันธ์กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

2. บทบาทที่ประชาชนคาดหวัง

การมีหน่วยงานปฏิบัติงานในพื้นที่มากขึ้น ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกลุ่มอื่น ๆ เช่นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นต้น ทำให้ความคาดหวังของประชาชนต่อกำนันในการนำนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติไม่ได้ถูกคาดหวังไว้ที่กำนันเพียงอย่างเดียวเหมือนเช่นในอดีต หากแต่กระจายไปตามกลุ่มต่าง ๆ ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่เป็นหน้าที่ของกำนันโดยตรง ประชาชนจะคาดหวังต่อกำนัน ถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่เป็นหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ประชาชนจะคาดหวังต่อผู้รับผิดชอบในงานนั้น ๆ แต่หน่วยงานดังกล่าวไม่สามารถปฏิบัติหรือปฏิบัติแล้วเกิดปัญหา ประชาชนจะหันมาตั้งความคาดหวังไว้ที่กำนัน และถ้าการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่ไม่แน่ชัดว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้ใด ประชาชนจะคาดหวังต่อกำนัน

3. ขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

3.1 การระดมพลัง กำนันใช้วิธีการระดมพลังกลุ่มภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชนในพื้นที่ โดยการระดมพลังดังกล่าวไม่ได้เป็นการสั่งการตามสายการบังคับบัญชาหรือในฐานะนายตำบล หากแต่เป็นการระดมพลังในฐานะภาคีเครือข่ายที่ทำงานร่วมกันในพื้นที่

3.2 การนำนโยบายไปปฏิบัติ กำนันจะใช้หลักการ “ผู้นำต้องทำก่อน” ในการขับเคลื่อนนโยบาย และมีบทบาทในการอำนวยความสะดวกการขับเคลื่อนนโยบายของกลุ่มภาคีเครือข่ายต่าง ๆ

3.3 กำนันได้ใช้หลักการ “ร่วมรับผลประโยชน์” ในการสร้างความต่อเนื่องของนโยบาย โดยมีการชี้ให้เห็นประโยชน์ที่กลุ่มหรือองค์กรนั้นได้รับจากการทำงานเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานครั้งต่อไป

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง บทบาทการพัฒนาท้องที่ของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 : กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. อภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

1.1 บทบาทตามกฎหมาย

นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2540 ถึงแม้จะมีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 ถึง 5 ครั้ง แต่โดยส่วนใหญ่เป็นการปรับปรุงแก้ไขไปในทิศทางที่เป็นบวกกับกำนัน ไม่ได้ทำให้อำนาจหน้าที่ของกำนันลดลงแต่อย่างใด เนื่องจากรัฐบาลยังคงให้ความสำคัญกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านในการขับเคลื่อนการพัฒนา



ท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของไทยทัศน์ มาลา (2559, หน้า 310) ที่ได้ศึกษาการคงอยู่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในบริบทของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น พบว่า ถึงแม้ภายใต้บริบทของการกระจายอำนาจ และมีการปรับปรุงแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านอยู่หลายครั้ง แต่ก็ไม่ได้ทำให้บทบาทและอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของกำนันผู้ใหญ่บ้านลดลงแต่อย่างใด ขณะที่การแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ซึ่งถือเป็นจุดสิ้นสุดอำนาจในการปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ดูเหมือนว่ากำนันมีบทบาทในการกำหนดนโยบายลดลงจากเดิมมาก แต่หลังจากที่มีการตราระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ. 2562 (ราชกิจจานุเบกษา, 2562) ซึ่งกำหนดให้กำนันมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในฐานะกรรมการในคณะกรรมการบริหารงานตำบลแบบบูรณาการ ก.บ.ต. ที่มีหน้าที่รวบรวมแผนและข้อมูลต่าง ๆ ในตำบลเพื่อจัดทำแผนตำบลในการขอสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ.2548 (ราชกิจจานุเบกษา, 2548) ที่กำหนดให้หน่วยงานของรัฐหากจะดำเนินการในเรื่องใดต้องมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนก่อน ซึ่งโดยส่วนใหญ่ส่วนราชการจะประสานกำนันและ/หรือผู้ใหญ่บ้านในการรับฟังความคิดเห็น ทำให้กำนันที่มีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาตำบลอีกครั้งหากแต่เปลี่ยนจากผู้มีอำนาจอนุมัติโครงการไปเป็นผู้ประสานโครงการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ ชุมชอบ (2561) ที่ได้ศึกษาถึงกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับการบริหารราชการในพื้นที่เขตชุมชนเมืองกรณีศึกษาตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ปัจจุบันบทบาทที่โดดเด่นของกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นบทบาทในฐานะการเป็นเจ้าหน้าที่รัฐเชื่อมประสานระหว่างหน่วยงานรัฐและราษฎร

1.2 บทบาทที่ประชาชนคาดหวัง

หลังปี พ.ศ. 2540 ที่มีการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ในระดับพื้นที่มี 2 องค์กรที่ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดคือ 1) ฝ่ายปกครอง ซึ่งประกอบไปด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล และสารวัตรกำนัน และ 2) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลังจากมีองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากขึ้นความคาดหวังของประชาชนต่อการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นของกำนันลดลง สอดคล้องกับบงกชมาศ เอกเอี่ยม (2557) ที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับบทบาทและภาวะความเป็นผู้นำของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยพบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาท้องถิ่นและการพัฒนาเศรษฐกิจที่เคยเป็นหน้าที่เดิมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แต่กระนั้นก็ตามประชาชนยังคงตั้งความคาดหวังในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นไว้กับกำนันก่อน เนื่องจากสถาบันกำนันผู้ใหญ่บ้านอยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนานกว่า 129 ปี ทำให้ประชาชนยังคงคุ้นชินกับการพัฒนาของกำนัน ประกอบกับกำนันสามารถเข้าถึงได้ง่าย ไม่ยึดติดกับความเป็นทางการมากนัก และประชาชนยังคงเชื่อมั่นว่ากำนันมีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาได้ดี แต่กระนั้นก็ตามการที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามาเป็นหน่วยทำงานใกล้ชิดกับประชาชนอีกหน่วยงานหนึ่งย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อความคาดหวังของประชาชนต่อกำนันเนื่องจากการเปรียบเทียบการทำงานที่ชัดเจน หากกำนันไม่ย่อหย่อนในการปฏิบัติหน้าที่และไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชนได้ ความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนย่อมถดถอยลง กำนันจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อยังคงรักษาความเชื่อมั่นและศรัทธาของประชาชนให้คงอยู่กับสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ต่อไป

1.3 การศึกษาการกำหนดนโยบายสาธารณะตามตัวแบบกระบวนการ

การตราระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ. 2562 เป็นการกำหนดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านและแผนพัฒนาตำบลให้มีความชัดเจนขึ้น การกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาท้องถิ่นซึ่งกำนันจึงต้องปฏิบัติตามขั้นตอนของแผนพัฒนาหมู่บ้านและแผนพัฒนาตำบล ซึ่งเป็นไปตามการกำหนดนโยบายสาธารณะตามตัวแบบกระบวนการทั้ง 5 ขั้นตอน คือ 1) การระบุปัญหา 2) การจัดทำทางเลือกนโยบาย 3) การให้ความเห็นชอบนโยบาย 4) การนำนโยบายไปปฏิบัติ 5) การประเมินผลนโยบาย โดยกำนันใช้กลไกคณะกรรมการหมู่บ้าน และชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ประจำตำบล หรือบางตำบลมีการตั้งสภาองค์กรชุมชน เป็นผู้กำหนดนโยบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของสุดากาญจน์ ศรีบุญเพ็ง (2562) ที่ได้ศึกษาบทบาทในการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยม ยั่งยืน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยพบว่า การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศผ่านโครงการไทยนิยม ยั่งยืน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนมากไม่ประสบปัญหาใด ๆ เนื่องจากประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน และมีอำนาจในการตัดสินใจทุกกระบวนการ ผลการจัดทำแผนพัฒนาหมู่บ้านและแผนพัฒนาตำบลดังกล่าวทำให้แผนของหมู่บ้านมีความชัดเจนและถูกต้องตามหลักวิชาการมากขึ้น และยังเป็นการถือกำเนิดพัฒนาตำบลขึ้น การจัดทำแผนตามระเบียบดังกล่าวจำเป็นต้องใช้องค์ความรู้ทางวิชาการซึ่งมีข้าราชการ เช่น ปลัดอำเภอ พัฒนาการประจำตำบล และผู้ที่มีความรู้เรื่องแผน เข้าไปให้คำแนะนำให้คำปรึกษาในการจัดทำแผน ทำให้เกิดการถกเถียงในเชิงพื้นที่ว่าแผนดังกล่าวเกิดจากความต้องการของชาวบ้านจริง ๆ หรือเป็นความต้องการของนักวิชาการที่เข้าไปสนับสนุนการจัดทำแผน จึงจำเป็นที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องมีความรอบรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนเพื่อให้แผนเกิดจากความต้องการของคนในหมู่บ้านอย่างแท้จริง

2. อภิปรายผลการศึกษามัตถุประสงค์ข้อที่ 2

2.1 บทบาทตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช 2457 และกฎหมายอื่น ๆ ที่บัญญัติอำนาจหน้าที่ของกำนันที่เกี่ยวกับการนำนโยบายไปปฏิบัติในเชิงพื้นที่แทบไม่มีการแก้ไขในทิศทางที่เป็นลบ แต่เนื่องด้วยสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ เป็นสถาบันที่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่กระจายอยู่ทุกหมู่บ้านในสังคมไทย ทำให้ทั้งรัฐบาล ราชการส่วนกลาง และราชการส่วนภูมิภาคให้ความสำคัญต่อกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ในการนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ จึงมีหนังสือสั่งการหรือหนังสือขอความร่วมมือมายังกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เพื่อขับเคลื่อนนโยบายอยู่หลายเรื่อง สอดคล้องกับสุเชาว์ มีหนองหว้า และจุฑามาต ชมพวา (2562) ที่ได้ศึกษาความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในทัศนะของบุคลากรสำคัญของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี ที่พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านยังคงมีความจำเป็นและมีบทบาทสำคัญในฐานะผู้ประสานงานในระดับพื้นที่ และเป็นผู้ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด โดยส่วนใหญ่หน่วยงานส่วนกลางจะทำหนังสือขอความร่วมมือมายังกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครอง จากนั้นกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครองจะมีหนังสือสั่งการตามลำดับชั้นหรือออกคำสั่งแต่งตั้งกำนันเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ในพื้นที่ แต่ก็ยังมีบางหน่วยงานไม่ได้ประสานหน่วยงานในกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครอง แต่มีหนังสือขอความร่วมมือโดยตรงไปยังกำนันในท้องที่ ซึ่งการมีหนังสือสั่งการโดยตรงจากกระทรวงมหาดไทยและ/หรือกรมการปกครองมีแนวโน้มที่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ จะนำนโยบายไปปฏิบัติได้มีประสิทธิภาพมากกว่า และการที่ทุกส่วนราชการเล็งเห็นความสำคัญของกำนันในการขับเคลื่อนนโยบายในเชิงพื้นที่ กำนันได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่

ในการนำนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติอยู่หลายตำแหน่ง ทำให้ส่งผลกระทบต่อในการนำนโยบายไปปฏิบัติของกำนันเนื่องจากนโยบายมีจำนวนมากซึ่งไม่สัมพันธ์กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่

2.2 บทบาทที่ประชาชนคาดหวัง

นับแต่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรต่าง ๆ เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน หมอเดินตำบล เป็นต้น เข้ามาทำงานในพื้นที่ใกล้ชิดกับประชาชน ความคาดหวังของประชาชนในการนำนโยบายไปปฏิบัติได้กระจายไปตามกลุ่มต่าง ๆ สอดคล้องกับแนวคิดบทบาทที่ถูกคาดหวัง (role expectations) ของ (Berlo, 1966) ที่ได้อธิบายเกี่ยวกับบทบาทดังกล่าวว่าบุคคลเมื่ออยู่ในบทบาทนั้นจะถูกคาดหวังว่าจะต้องทำอะไรบ้าง แต่ทั้งนี้กำนัน และผู้ใหญ่บ้านยังคงถูกคาดหวังเป็นลำดับแรกๆ และเมื่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่สามารถปฏิบัติตามความคาดหวังของประชาชนได้ ความคาดหวังในการนำนโยบายไปปฏิบัติดังกล่าวจะถูกตั้งความคาดหวังไว้ที่กำนันและผู้ใหญ่บ้านแทน เนื่องจากกำนันยังคงมีความเป็นผู้นำทางธรรมชาติที่ประชาชนให้การยอมรับซึ่งสามารถแบ่งได้ 3 กรณี คือ 1) การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่เป็นหน้าที่ของกำนันโดยตรง นโยบายเหล่านี้ประชาชนและกำนันทราบเป็นอย่างดีว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของกำนันและหรือผู้ใหญ่บ้านที่ต้องมีหน้าที่ปฏิบัติ ประชาชนจะตั้งความคาดหวังไว้ที่ตัวกำนันและ/หรือผู้ใหญ่บ้าน 2) การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่มีการมอบให้เป็นภารกิจเฉพาะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว ความคาดหวังของประชาชนจะอยู่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่หากการนำนโยบายเหล่านี้ไปปฏิบัติแล้วเกิดปัญหาในพื้นที่ ความคาดหวังของประชาชนจะมีต่อกำนัน กล่าวคือต้องการให้เป็นตัวแทนในการประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาในการดำเนินนโยบาย 3) การนำนโยบายไปปฏิบัติในพื้นที่ที่ประชาชนไม่ทราบว่าหน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการ ซึ่งในกรณีแบบนี้เมื่อประชาชนไม่ทราบผู้ปฏิบัติแน่ชัด ส่วนใหญ่มักคาดหวังว่ากำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเป็นผู้ปฏิบัติ

2.3 ขั้นตอนการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

พบว่าการนำนโยบายจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไปปฏิบัติเป็นไปตามแนวคิดการนำนโยบายไปปฏิบัติในระดับจุลภาคของวอร์เดซ จันทรศร คือ ขั้นตอนการระดมพลัง ขั้นตอนการปฏิบัติ และขั้นตอนการสร้างความเป็นปึกแผ่นและความต่อเนื่อง โดยกำนันใช้วิธีการระดมพลังกลุ่มภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มสตรี กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มเยาวชน โดยใช้หลักการผู้นำต้องทำก่อน พร้อมชี้ให้เห็นประโยชน์ที่จะได้รับในการสร้างความเป็นปึกแผ่นและความต่อเนื่อง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดผู้นำแบบประชาธิปไตย ที่ได้มีการเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายได้เสนอความคิดเห็น รับฟังเสียงของทุกคน (ฉลวย พวงพลับ, 2548) ทั้งนี้การรวมกลุ่มดังกล่าวไม่ได้มีบัญญัติไว้ในกฎหมายกำนันไม่ได้มีอำนาจสั่งการโดยตรงกับกลุ่มต่าง ๆ การรวมกลุ่มจึงเป็นในลักษณะของภาคีเครือข่าย และจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม ซึ่งเป็นที่น่ายินดีว่าการกระทำในลักษณะดังกล่าวจะสามารถกระทำได้ในตำบลที่กำนันมีภาวะผู้นำและเป็นที่ยอมรับในสังคมระดับที่สูง หากตำบลใดกำนันไม่สามารถประสานความร่วมมือกลุ่มต่างๆในตำบลได้ หรือมีการเมืองระหว่างกลุ่มเกิดขึ้น ย่อมเป็นการยากในการรวบรวมพลังขับเคลื่อนนโยบายภายในตำบล

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย บทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันหลังปี พ.ศ. 2540 : กรณีศึกษา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอ
นำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 **กำนันควรให้ความสำคัญกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบลและแผนพัฒนาหมู่บ้าน และ
แผนพัฒนาตำบล** จากการศึกษาบทบาทการกำหนดนโยบายตามกฎหมายในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจุบันกำนัน
ไม่ได้มีงบประมาณในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง หากแต่มีฐานะเป็นผู้ประสานขอรับ การสนับสนุนงบประมาณจาก
ส่วนราชการต่าง ๆ มาพัฒนาท้องถิ่น งบประมาณจากรัฐบาลในหลายครั้งมักจะมีระยะเวลาการเสนอขอโครงการเพียงระยะ
สั้น ๆ ไม่กี่วัน ตำบลที่มีความพร้อมด้านโครงการจึงมีโอกาสได้รับการอนุมัติงบประมาณมากกว่า เนื่องจากไม่ต้องไป
เสียเวลาในการจัดทำโครงการ และประสานขอ ป.ร.4 ป.ร.5 ใหม่ (แบบรวมปริมาณงาน และแบบสรุปราคาก่อสร้างของ
แต่ละโครงการ โครงการที่มีการก่อสร้างทุกประเภทจะต้องมีการจัดทำ ป.ร.4 และ ป.ร.5 ก่อนที่จะเสนอขอการเพื่อขอ
งบประมาณ) แผนพัฒนาหมู่บ้านและแผนพัฒนาตำบลจึงเปรียบเสมือนคลังเอกสารที่พร้อมรอรับการอนุมัติเมื่อ
งบประมาณจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคลงมาในพื้นที่ ดังนั้น กำนันจึงมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำ
แผนให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการของประชาชน และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

1.2 **องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีหลักประกันงบประมาณหรือโครงการที่จะได้รายปี
ให้แก่ละหมู่บ้าน** จากการศึกษาขั้นตอนการให้ความเห็นชอบนโยบายในวิธีการกำหนดนโยบายสาธารณะตามตัวแบบ
กระบวนการในวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 จะเห็นได้ว่ามีผู้มีอำนาจให้ความเห็นชอบนโยบายอยู่ 3 กลุ่ม คือ 1) ที่ประชุมหมู่บ้าน
กรณีปัญหาที่ปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาได้โดยหมู่บ้าน 2) นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีใช้งบประมาณขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น และ 3) หัวหน้าส่วนราชการอื่น กรณีที่ขอสนับสนุนงบประมาณจากส่วนราชการอื่น ซึ่งกำนันจะมี
บทบาทหลักในการประสานขอสนับสนุนงบประมาณกรณีหมู่บ้านไม่มีงบประมาณในการแก้ไขปัญหาได้ จากการศึกษา
กำนันพบว่าปัญหาหลายประการที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน หรือตำบลมักเป็นปัญหาเล็กน้อย เช่น น้ำประปาไม่ไหล น้ำท่วมขัง
เป็นต้น ซึ่งไม่เกินความสามารถของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎรในหมู่บ้านที่จะร่วมกันแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ แต่กลุ่ม
คนดังกล่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้เนื่องจากไม่มีงบประมาณที่แน่นอน การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี
หลักประกันว่าทุกหมู่บ้านจะได้รับงบประมาณ เช่น ในแต่ละปีงบประมาณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะสนับสนุน
งบประมาณการดำเนินโครงการในพื้นที่หมู่บ้านอย่างน้อยปีละ 1 โครงการ เป็นต้น ย่อมเป็นการสร้างแรงจูงใจในการ
พัฒนาท้องถิ่นของกำนันและผู้ใหญ่บ้านภายในตำบลของตน

1.3 **กำนันควรมีการพัฒนาตนเองให้ทันต่อสถานการณ์และบริบทการเปลี่ยนแปลง**
จากการศึกษาถึงบทบาทที่ประชาชนคาดหวัง ทั้งในการกำหนดนโยบายสาธารณะตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 และการนำ
นโยบายไปปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่าการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน ถึงแม้ว่าปัจจุบันสถาบันกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน
จะยังคงได้รับความไว้วางใจและได้รับความศรัทธาจากประชาชนในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นที่เป็นอันดับแรก
แต่กำนันจำเป็นต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับบริบทโลกที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งด้านเทคโนโลยี ด้านองค์ความรู้ทักษะการจัดการ
และด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการจัดทำแผน และการประสานงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้
สามารถพัฒนาและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกรมการปกครองในฐานะหน่วยงานที่มีหน้าที่



กำกับดูแลกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ควรมีหลักสูตรพัฒนาศักยภาพของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ให้มีทักษะในการพัฒนาท้องถิ่น โดยให้ทุกคนสามารถเข้าอบรมได้ เช่น การจัดอบรมหลักสูตรกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ควรมีการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความเข้มข้นมากขึ้น และบังคับให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้รับการคัดเลือก / เลือกทุกคนให้เข้าอบรมหลักสูตรดังกล่าว หากกำนันไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้แล้วไซ้ ความท้าทายในการคงอยู่ของตำแหน่งกำนันก็จะถูกตั้งคำถามขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนันเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทการพัฒนาท้องถิ่นของกำนัน

กิตติกรรมประกาศ

การทำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประสบปัญหาที่นอกเหนือจากการขาดการณ์ไว้เป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการถึงแก่อนิจกรรมของผู้ว่าราชการจังหวัดพะเยาในช่วงต้นปี พ.ศ.2564 ประกอบกับภารกิจของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีมาก ทำให้กลุ่มผู้ให้การสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นไปด้วยความยากลำบากในการติดต่อประสานงาน ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาที่ได้ให้กำลังใจในการทำวิจัย ขอขอบคุณคุณอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ผู้เชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยพะเยา ปลัดอำเภอหัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอเมืองพะเยา ปลัดอำเภอกลุ่มงานบริหารงานปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอจุน ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะปลัดจังหวัดพะเยา นายอำเภอเมืองพะเยา รักษาการแทนนายอำเภอเชียงคำ จ่าจังหวัดพะเยา ปลัดอำเภอ ประธานชมรมกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ฯลฯ ทุกอำเภอ และกำนันทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น ร.บ.ม. รหัส 62 ที่ให้กำลังใจตลอดมา จนสามารถรวบรวมขึ้นมาเป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study) ในครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จังหวัดพะเยา. (2559). **บรรยายสรุปจังหวัดพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2559**. สืบค้นเมื่อ 23 ตุลาคม 2563 จาก <http://www.phayao.go.th/pyoinfo7.pdf>.
- จุฑามาศ ชมผา. (2562). **ความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน ในทัศนะของบุคลากรสำคัญของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี**. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 441 – 454.
- ฉลวย พ่วงพลับ. (2548). **บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน : ศึกษากรณีอำเภอดอนหอยโข่ง จังหวัดสงขลา**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขานโยบายสาธารณะ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไทยทัศน์ มาลา. (2559). **การคงอยู่ของกำนันผู้ใหญ่บ้านในบริบทของการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น**. วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 305 – 317.
- บงกชมาศ เอกเยี่ยม. (2557). **กำนัน-ผู้ใหญ่บ้าน : บทบาทและภาวะความเป็นผู้นำกับความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่**. ใน การประชุมวิชาการ การพัฒนาชนบทที่ยั่งยืน ครั้งที่ 4 ประจำปี 2557 (น. 47 – 56). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.



- บุญธรรม เลิศสุขีเกษม. (2555). **คู่มือเตรียมสอบปลัดอำเภอ 2555**. กรุงเทพฯ: บริษัท บพิศการพิมพ์ จำกัด.
- ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนและประสานแผนพัฒนาพื้นที่ในระดับอำเภอและตำบล พ.ศ.2562 (2562, 11 มิถุนายน). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 149 ง. หน้า 1 – 10.
- ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน พ.ศ.2548. (2548). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 122 ตอนพิเศษ 55 ง หน้า 25 – 29.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. (2540, 11 ตุลาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 114 ตอนที่ 55 ก หน้า 1 – 99.
- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 (2542, 20 พฤษภาคม). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 40 ก. หน้า 1 – 9.
- วรเดช จันทรศร. (2542). **การนำนโยบายไปปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสหายปล้องและการพิมพ์.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2557). **นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์ และกระบวนการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 27). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เสมาธรรม.
- สุชาวี มีหนองหว่า และ จุฑามาส ชมผา. (2562). **ความเป็นสถาบันและรูปแบบที่เหมาะสมในการดำรงอยู่ของกำนันและผู้ใหญ่บ้านในทัศนะของบุคลากรสำคัญของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี**. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 6(1), 441 – 154.
- สุดากาญจน์ ศรีบุญเพ็ง. (2562). **บทบาทในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามโครงการไทยนิยมยั่งยืนของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่อำเภออุ้มผาง จังหวัดสุพรรณบุรี**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครองสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำราญ ชุมชอบ. (2561). **กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กับการบริหารราชการในพื้นที่เขตชุมชนเมือง กรณีศึกษา ตำบลลำผักกูด อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี**. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมือง การปกครองสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Berlo, Davis K. (1966). **The process of communication**. New York: Holt Rinchart and Winston.

กลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโควิด-19 ของ สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา

Public Policy Communication Strategy for the crisis of COVID-19 Epidemic of the Radio Broadcasting Station of Thailand, Phayao Province

อนันท์ ติบ้อย^{1*} และ รัศมีศรี เกียรติบุตร²

Anon Tipoy^{1*} and Raksi Kiattibutra²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) และศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำกลยุทธ์การสื่อสารไปปฏิบัติในช่วงภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์แบบเชิงลึก เก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตโควิด-19 สังกัดสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา และผู้ฟังสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา ในฐานะประชากรผู้รับสาร จำนวนทั้งสิ้น 34 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตมีการหลอมรวมสื่อดิจิทัลและสื่อออนไลน์ควบคู่ไปกับการสื่อสารผ่านวิทยุกระจายเสียง เพื่อเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ที่หลากหลาย สร้างเครือข่ายให้สาธารณชนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางการสื่อสาร 2) ปัญหาและอุปสรรคของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพบว่า ภาระงานที่มากเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะกดดันในฐานะสื่อของรัฐที่ถูกคาดหวังจากสังคม และไม่พบการนำแผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต ของกรมประชาสัมพันธ์มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือควรเน้นการสื่อสารภายในองค์กรแบบสองทาง และควรจัดทำแผนในภาวะวิกฤตระดับหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนหลักของกรมประชาสัมพันธ์ รวมทั้งควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตในองค์กรสื่อสารของรัฐอื่นๆ เพิ่มเติมด้วย

คำสำคัญ : โควิด-19, กลยุทธ์การสื่อสาร, ช่องทางการสื่อสาร, ภาวะวิกฤต, นโยบายสาธารณะ

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

*Corresponding author : nonnatee_462@hotmail.com



Abstract

The purposes of this research were to study the pattern of public policy communication strategy in the Coronavirus 2019 (COVID-19) crisis and to study the problems and obstacles of implementing communication strategy during the COVID-19 crisis of the radio broadcasting station of Thailand, Phayao province. This research was a qualitative research, using an in-depth interview Data collecting was done among 34 key informants from personnel related to public policy communications in the crisis of COVID-19 under the radio broadcasting station of Thailand, Phayao province and its audiences,

The findings were as follows:

1) The pattern of public policy communication strategy in the COVID-19 crisis was a fusion of digital and online media along with radio broadcast communications to enhance various publishing channels and network for the public to participate, give some comments and suggestion about communication guidelines.

2) The problems and obstacles showed that heavy workloads were hindering operations amid pressure as state media was always expected by society. In addition, the action plan of the Radio Thailand was not implemented in this crisis.

Recommendations from this study were that two-way communication within the organization should be focused and the action plan of the Public Relations Department should be included in the agency-level crisis plan. More studies about organizational strategies in a crisis, comparing between different public policy communication institutions, should be enhanced.

Keywords : Covid-19, Communication Strategy, Communication Channel, Crisis, Public Policy

บทนำ

การสื่อสารเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ หากมนุษย์ปราศจากการสื่อสารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมก็ไม่เกิดขึ้น เช่น พ่อแม่สอนให้ลูกหัดพูด ครูสอนนักเรียนให้รู้จักแมลงชนิดต่างๆ หัวหน้ามอบหมายงานให้ลูกน้อง ก็ล้วนแล้วแต่เป็นการสื่อสารจากผู้ส่งสาร ผ่านตัวกลาง(สื่อ) ไปยังผู้รับสารทั้งสิ้น การสื่อสารถูกใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างปฏิสัมพันธ์ของคนในสังคมทั้งช่วงภาวะปกติหรือเกิดภาวะวิกฤต รวมทั้งเป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติหรือพฤติกรรมของคนในสังคมให้คล้อยตามผู้กำหนดสาร โดยใช้รูปแบบของการให้ความรู้ ความเข้าใจทั้งข้อมูลที่ถูกต้องหรือเป็นเท็จ ทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อปลุกกระแสหรือโน้มน้าวให้คนในสังคมร่วมมือในกิจกรรมที่กำหนด ซึ่งเฟอर्डินองด์ เดอ โซซูร์ (Ferdinand de Saussure) นักภาษาศาสตร์ชาวสวิสเซอร์แลนด์ อธิบายว่าในการสื่อสารจะต้องทำความเข้าใจรากฐานความคิดของภาษาประกอบด้วย สัญญา (Sign) รหัส (Code) และบริบท (Context) ซึ่งผู้ส่งสารจะอยู่ในฐานะผู้ผลิตสาร และสิ่งสำคัญสำหรับผู้รับสารคือมโนทัศน์ทางความคิด (อ้างอิงใน วีรพล เจียมวิสุทธิ, 2560) การสื่อสารในภาวะวิกฤตถือเป็นเครื่องมือสำคัญของรัฐในการจัดการด้านข้อมูลข่าวสาร เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ หากรัฐมีกลยุทธ์การสื่อสารในภาวะวิกฤตที่มีความชัดเจนข้อมูลถูกต้อง น่าเชื่อถือ ก็ส่งผลให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในการบริหารจัดการของภาครัฐและให้ความร่วมมือในการ



ดำเนินกิจกรรมตามนโยบายที่รัฐกำหนด ในทางกลับกันหากการสื่อสารไร้การควบคุมอย่างเป็นระบบจะทำให้ประชาชนเกิดความสับสนเข้าใจผิดนำไปสู่ความเสียหายที่ร้ายแรงยากแก่การแก้ไข (ศิรินทร มหามนตรี, 2547) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสื่อสารเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอันตรายถึงชีวิต ดังเช่น การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนในการดูแลป้องกันตนเองขณะเกิดโรคระบาด หากภาครัฐมิได้เข้มงวดกวดขันในการให้ข้อมูล ก็จะทำให้ประชาชนวิตกกังวลและรู้สึกไม่ปลอดภัย

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในประเทศไทยเริ่มส่งผลกระทบเป็นวงกว้าง ขณะที่ปัจจุบันประชาชนมีช่องทางการรับสารอย่างอิสระ หลากหลายช่องทางทั้งผ่านสื่อวิทยุโทรทัศน์ วิทยุกระจายเสียง สื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย เช่น Facebook, Line, Twitter ฯลฯ ซึ่งอาจทำให้ประชาชนเกิดความสับสนในข้อมูลข่าวสาร ว่าข้อมูลใดเป็นข้อมูลจริงหรือเท็จ เชื่อถือได้หรือไม่ได้ มากกว่านั้นหากมีข่าวลือเกี่ยวกับการแพร่กระจายของโรคที่เป็นข้อมูลเท็จถูกนำเสนอผ่านสื่อต่างๆ โดยเฉพาะสื่อดิจิทัลและโซเชียลมีเดีย อาจทำให้ประชาชนเกิดความตื่นตระหนก แม้ปัจจุบันกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม จะมีเว็บไซต์ www.antifakenewscenter.com หรือ ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอมประเทศไทย ที่สามารถให้ข้อมูลได้ว่าข่าวใดเป็นข่าวปลอม ข่าวบิดเบือน และข่าวจริงเชื่อถือได้ แต่ประชาชนบางคนยังไม่ทราบว่าเว็บไซต์ดังกล่าว ไม่ให้ความสนใจ หรือไม่ทราบวิธีการตรวจสอบว่าต้องทำอะไร รัฐจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการข้อมูลข่าวสาร สร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนให้เกิดความตระหนักรู้ เท่าทันและเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาด โดยไม่ตื่นตระหนกในข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จ รัฐจึงได้จัดตั้งศูนย์ข้อมูลมาตรการแก้ไขปัญหามาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือ ศูนย์ข้อมูลโควิด-19 ขึ้นเป็นองค์กรที่รวบรวมข้อมูลที่ต้องเผยแพร่ทั้งในและต่างประเทศ สร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชน รวมทั้งรับเรื่องร้องทุกข์ประสานงานและติดตามการให้ความช่วยเหลือ (สำนักนายกรัฐมนตรี, 4 มีนาคม 2563) และได้มีคำสั่งจัดตั้งโครงสร้างศูนย์ข้อมูลโควิด-19 แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ โดยมีรัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นผู้อำนวยการศูนย์ ในส่วนของการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ได้แต่งตั้งอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์เป็นหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ ทำหน้าที่ติดตามสถานการณ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคติดเชื้อ โควิด-19 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและสร้างความเข้าใจประเด็นนโยบายสำคัญของนายกรัฐมนตรีและรัฐบาล และชี้แจงเรื่องข่าวปลอม (Fake News) ให้ประชาชนได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากรัฐบาล (สำนักนายกรัฐมนตรี, 6 มีนาคม 2563) ยิ่งไปกว่านั้น เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2563 คณะรัฐมนตรีได้มีมติให้สำนักเลขาธิการนายกรัฐมนตรีจัดตั้ง ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายมาตรการเร่งด่วนในการบริหารจัดการสถานการณ์และบริหารข้อมูลที่ได้รับรายงานจากแหล่งต่างๆ เพื่อประเมินสถานการณ์ในอนาคต ตลอดจนประชาสัมพันธ์และชี้แจงให้ประชาชนรู้เท่าทันและเข้าใจตรงกันในสถานการณ์การแพร่ระบาด และให้ศูนย์ข้อมูลโควิด-19 ยังคงปฏิบัติหน้าที่เดิมภายใต้ ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) ต่อไป (สำนักนายกรัฐมนตรี, 12 มีนาคม 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวมา เห็นได้ว่าการสื่อสารเป็นขั้นตอนหนึ่งของการนำนโยบายไปปฏิบัติ ตามกรอบแนวคิดตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมีเตอร์ และแวนฮอร์น (Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E., 1976) ที่ระบุว่า การสื่อสารเป็นตัวแปรหนึ่งในการเชื่อมโยงระหว่างนโยบายและสมรรถนะในการนำนโยบายไปปฏิบัติ โดยการสื่อสารที่ครบถ้วนหรือล้มเหลวในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติส่งผลต่อการปฏิบัติตามนโยบายแตกต่างกัน ดังนั้น การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (Clarity) ที่เที่ยงตรง (accuracy) และ

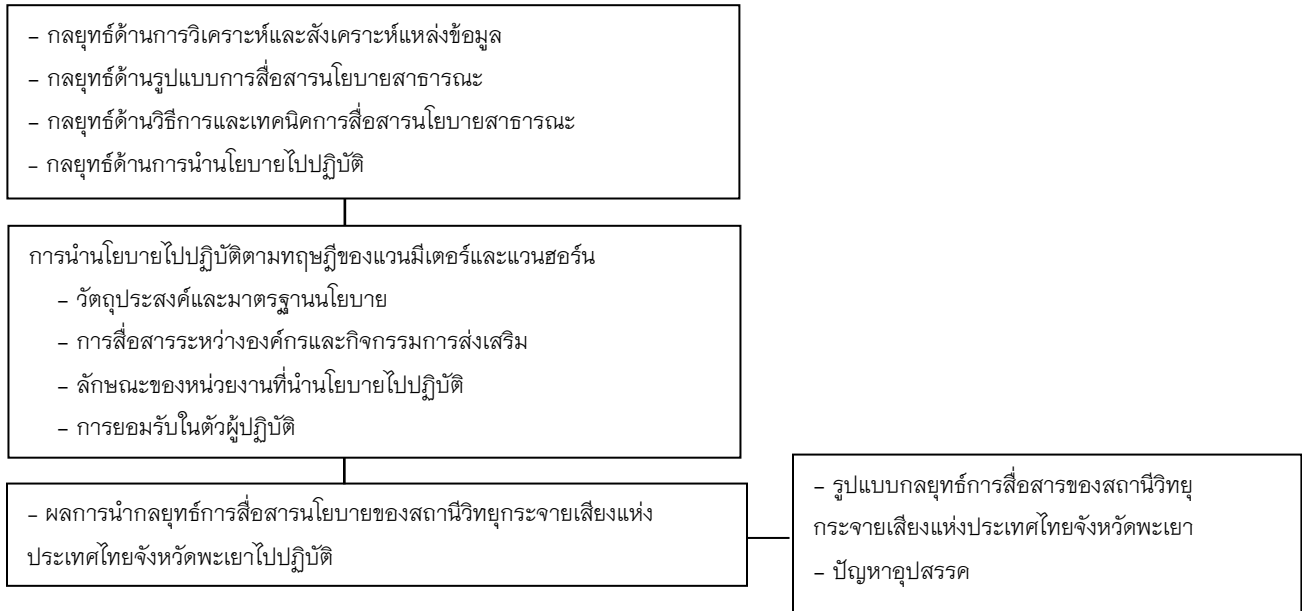
สม่ำเสมอ (consistency) ในทุกๆ กระบวนการสื่อสาร (Van Meter Donald S. & Van Horn, Carl E., 1976 หน้า 488 อ้างอิงใน สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562 หน้า 100) ซึ่งในภาวะวิกฤตการสื่อสารอาจจะมีรูปแบบที่เปลี่ยนแปลงไปจากภาวะปกติ ประชาชนจะรับรู้นโยบายของรัฐได้อย่างทั่วถึงหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพการทำหน้าที่ของหน่วยประชาสัมพันธ์ของรัฐด้วย สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา หรือ สวท.พะเยา ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบด้านการสื่อสารในระดับพื้นที่ มีความใกล้ชิดกับประชาชนผู้รับสาร เมื่อมีการนำเสนอข้อมูลโดยไม่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองอาจจะทำให้ประชาชนสับสนและปฏิบัติตนไม่ถูกต้องจึงต้องมีการกำหนดรูปแบบกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินงานด้านการสื่อสารนโยบายและมาตรการการช่วยเหลือของรัฐบาล เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารของรัฐไปถึงประชาชนอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะของ สวท.พะเยา ในช่วงภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) และศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของ สวท.พะเยา ทั้งนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการสื่อสารช่วงวิกฤตอื่นๆ ต่อไปในอนาคต และเพื่อลดปัญหาความเสี่ยงต่อการสื่อสารในภาวะวิกฤตที่อาจผิดพลาดและอาจนำไปสู่ผลกระทบด้านความมั่นคง ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจของประเทศได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษารูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการนำกลยุทธ์การสื่อสารไปปฏิบัติในช่วงภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

การวิจัยนี้มุ่งศึกษาขอบเขตของรูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะ กรณีภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) ในช่วงปี 2563 โดยศึกษาวิธีการสื่อสารที่มีผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติของผู้ปฏิบัติ ศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ การนำไปปฏิบัติ ความรู้ความเข้าใจในนโยบายที่ต้องปฏิบัติ ความชัดเจนของนโยบายที่มีส่วนช่วยทำให้หน่วยงานและผู้นำนโยบายไปปฏิบัติเกิดความรู้ ความเข้าใจดียิ่งขึ้น โดยได้ศึกษาตามแนวคิด/ตัวแบบของแวน มีเตอร์และแวนฮอร์น (Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E., 1976 หน้า 488 อ้างอิงใน สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง, 2562 หน้า 100) ในส่วนของกระบวนการสื่อสารที่ถือเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างมาตรฐานและวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติ และการยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติ มาเป็นกรอบแนวคิด รายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

1. ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่หลักในการเก็บข้อมูลคือ สวท.พะเยา และได้กำหนดประชากรผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 2 กลุ่ม โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) รวม 34 คน ดังต่อไปนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญโดยกำหนดคุณสมบัติเฉพาะบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 จำนวน 4 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน หัวหน้าฝ่ายรายการ จำนวน 1 คน และผู้ประกาศและรายงานข่าว จำนวน 2 คน

กลุ่มที่ 2 เนื่องจากพื้นที่อำเภอเมืองพะเยาเป็นที่ตั้งของ สวท.พะเยา และเป็นเขตให้บริการที่เครื่องรับวิทยุสามารถรับคลื่นความถี่ได้อย่างชัดเจนและครอบคลุมทุกตำบล จึงได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นผู้ฟังของสถานีฯ ในพื้นที่อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ซึ่งเป็นผู้เกี่ยวข้องในฐานะประชาชนผู้รับสาร เลือกกลุ่มตัวอย่างเจาะจงผู้ฟังจากฐานข้อมูลของ สวท.พะเยาที่บันทึกไว้ ทั้งหมด 15 ตำบล แล้วทำการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญจาก 15 ตำบล ๆ ละ 2 คน รวมจำนวน 30 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพโดยวิเคราะห์ข้อมูลทฤษฎีและเก็บข้อมูลปฐมภูมิด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) โดยกำหนดคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) เพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถบอกเล่าเรื่องราวได้อย่างละเอียด กำหนดแนวคำถามไว้อย่างกว้างๆ ซึ่งผู้ศึกษาจะสามารถถามคำถามอื่น ๆ เพิ่มเติมในระหว่างการสัมภาษณ์ได้อย่างหลากหลาย เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Interview) ศึกษาตามกรอบแนวคิดและทฤษฎีกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมีเตอร์ และแวนฮอร์น (Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E., 1976)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์ สังเคราะห์ จัดกลุ่มข้อมูลตามประเด็นปัญหาสำคัญและอธิบายความเชื่อมโยงภายใต้วิธีการสำคัญ คือ การจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy), การวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) และการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 รูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา

1. กลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์แหล่งข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ สวท.พะเยา นำมาวิเคราะห์ก่อนสื่อสารไปยังผู้รับสาร แบ่งออกเป็น 2 แหล่งข้อมูลหลักได้แก่ แหล่งข้อมูลภายใน หมายถึงหน่วยงานในสังกัดกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานนายกรัฐมนตรีและแหล่งข้อมูลภายนอก หมายถึงหน่วยงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้สังกัดกรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานนายกรัฐมนตรี สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

1.1 ข้อมูลข่าวสารนโยบายของรัฐที่ใช้ในการสื่อสารเป็นข้อมูลจากทีมวิเคราะห์และสื่อสารประเด็นการประชาสัมพันธ์ สำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เชียงใหม่ ได้แก่ ประเด็นข้อสั่งการจากผู้บริหาร ประเด็นจากคณะกรรมการบริหารศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ กรมประชาสัมพันธ์ (Information Operation Center หรือ IOC) และประเด็นเชิงพื้นที่ จัดส่งให้หน่วยงานสื่อในสังกัด ผลิตสื่อในรูปแบบต่างๆ พร้อมเผยแพร่ผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียงและสื่อดิจิทัล

1.2 ก่อนนำเสนอข้อมูลนโยบายสำคัญมีการตรวจเช็คข้อมูล โดยเฉพาะข้อมูลที่ละเอียดอ่อน มีผลกระทบต่อคนจำนวนมาก หรือข้อมูลที่เป็นข่าวลือ ไม่มีที่มา โดยตรวจสอบไปยังสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพะเยา และ/หรือโรงพยาบาลพะเยา

1.3 มีการค้นหา / ตรวจเช็คข้อมูลทางออนไลน์ของศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ศบค.) หรือที่เว็บไซต์ศูนย์ต่อต้านข่าวปลอม ประเทศไทย

2. กลยุทธ์ด้านรูปแบบการสื่อสารนโยบายสาธารณะ

การสื่อสารนโยบายสาธารณะของ สวท.พะเยา ในลักษณะของการสื่อสาร 2 รูปแบบ ได้แก่

2.1 การสื่อสารทางเดียว (One – Way Communication) สวท.พะเยา ในฐานะผู้ส่งสาร (การจัดรายการวิทยุ) เป็นการส่งข่าวสารหรือการสื่อความหมายไปยังผู้รับสาร โดยผู้รับสารไม่มีการตอบสนองในทันที แต่อาจจะมีการสนองกลับมายังผู้ส่งสารภายหลัง

2.2 การสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) เป็นการสื่อสารหรือการสื่อความหมายระหว่างผู้รับและผู้ส่งสาร เช่น การประชุมสัมมนา การประชุมกลุ่ม การพูดคุยโทรศัพท์ โลกออนไลน์ หรือเฟสบุ๊ก เป็นต้น

ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนหนึ่งระบุว่าในยุคการหลอมรวมสื่อ ไม่สามารถใช้สื่อใดสื่อหนึ่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปยังผู้รับสารได้อย่างครอบคลุมทุกกลุ่ม ต้องอาศัยสื่อดิจิทัลและสื่อโซเชียลมีเดีย เช่น แอปพลิเคชันไลน์ ยูทูป เฟสบุ๊ก ซึ่งการผลิตสื่อ 1 ชิ้น ต้องสามารถเผยแพร่ได้หลายช่องทางเพื่อให้การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไปยังประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 การหลอมรวมสื่อเป็นการตอบสนองความ

ต้องการของผู้รับสาร โดยพัฒนารูปแบบสื่อที่น่าสนใจ ขยายช่องทางการเผยแพร่ที่หลากหลาย รวมถึงการสร้างเครือข่ายด้านการประชาสัมพันธ์ ทั้งสื่อท้องถิ่น วิทยุชุมชน อาสาสมัครประชาสัมพันธ์ประจำหมู่บ้าน / ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน สถาบันการศึกษา และเครือข่ายอื่น ๆ ซึ่ง สวท.พะเยา ไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ร่วมดำเนินการประชาสัมพันธ์ สนับสนุนในการเป็นแหล่งข้อมูล ที่เชื่อถือได้ เพื่อให้เครือข่ายการประชาสัมพันธ์นำข้อมูลข่าวสารจาก สวท.พะเยา ไปเผยแพร่ต่อ ซึ่งสามารถมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้รับจาก สวท.พะเยา เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้

3. กลยุทธ์ด้านวิธีการและเทคนิคการสื่อสารนโยบายสาธารณะ

ปัจจัยด้านความนิยมรับฟังข่าวสารจากวิทยุกระจายเสียงของประชาชนที่ลดลง สวท.พะเยา มีการปรับกลยุทธ์การสื่อสารเพื่อนำเสนอข้อมูลข่าวสารและนโยบายจากรัฐบาลไปยังประชาชน ดังนี้

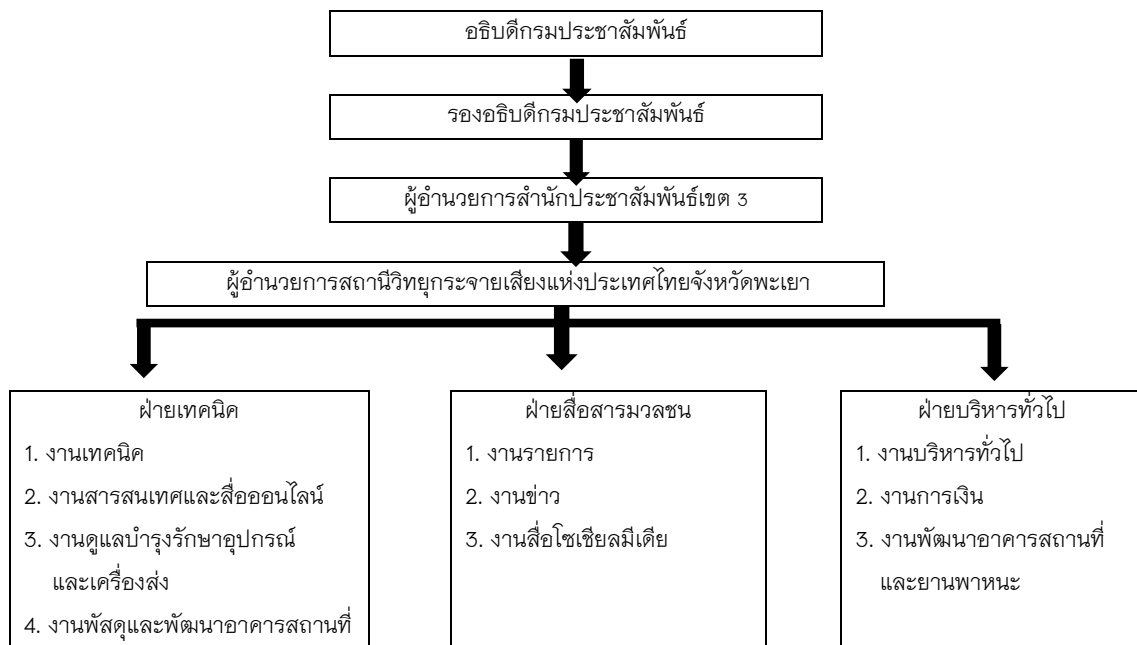
3.1 เพิ่มช่องทางการสื่อสารโดยผลิตสื่อดิจิทัลและสื่อกิจกรรม ควบคู่กับการออกอากาศทางสื่อวิทยุกระจายเสียง ซึ่งเป็นสื่อหลัก (ออนแอร์ ออนไลน์ และออนกราวน์) และเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ (สื่อบุคคล)

3.2 สื่อสารนโยบายสาธารณะโดยยึดหลัก 3 เรื่อง ได้แก่ 1. เรื่องที่ประชาชนต้องรู้ 2. เรื่องที่ประชาชนควรรู้ และ 3. เรื่องที่ประชาชนอยากรู้ โดยการนำเสนอในรูปแบบเล่าเรื่อง ใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย และเน้นภาษาคำเมือง

4. กลยุทธ์ด้านการนำนโยบายไปปฏิบัติ

4.1 ลักษณะของโครงสร้างการบังคับบัญชา

สวท.พะเยา เป็นหน่วยงานประชาสัมพันธ์ส่วนกลางที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ภายใต้การบริหารงานของสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 เชียงใหม่ กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรี มีลักษณะโครงสร้างการบริหาร ดังนี้



แผนภาพที่ 2 ลักษณะโครงสร้างการบริหารของ สวท.พะเยา

(รายงานประจำปี 2560. สวท.พะเยา, ม.ป.พ.)



4.2 การสื่อสารองค์กร

สวท.พะเยา ดำเนินการตามนโยบายผู้บริหาร (จากอธิบดีกรมประชาสัมพันธ์ ผ่าน รองอธิบดีที่กำกับดูแล ส่วนภูมิภาค ผ่าน ผู้อำนวยการสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3 จนถึง ผู้อำนวยการ สวท.พะเยา) ทั้งด้านการผลิตและเผยแพร่ ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีกระบวนการวิเคราะห์และสื่อสารประเด็นการประชาสัมพันธ์ อย่างเป็นระบบ ชัดเจน ผู้บังคับบัญชา ระดับสูง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกประเด็นข้อมูลนโยบายรัฐบาลที่จะนำเสนอ โดยคัดเลือกจากประเด็นตามข้อสั่ง การทั้งแบบเป็นทางการและกึ่งทางการ จากผู้บริหาร/ประเด็น IOC และประเด็นเชิงพื้นที่

ลักษณะการสื่อสารภายในองค์กรของ สวท.พะเยา เป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กการสื่อสารภายในองค์กร แบ่งเป็น 4 ลักษณะ

ลักษณะที่ 1 การติดต่อสื่อสารจากบนลงล่าง จากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นลักษณะของการสั่ง การ มอบหมายงาน ประชุม เป็นต้น โดยมีทั้งการแจ้งเป็นเอกสารสั่งการ ทางวาจาและทางแอปพลิเคชันไลน์

ลักษณะที่ 2 การติดต่อสื่อสารจากล่างขึ้นบน เป็นการสื่อสารจากบุคลากรไปยังผู้บริหาร เช่น การปรึกษาขอ คำแนะนำ การรายงานผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น

ลักษณะที่ 3 การสื่อสารในแนวนอน เป็นการสื่อสารในฝ่าย/งานเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน และการปรึกษากิจ การงานร่วมกัน

ลักษณะที่ 4 การสื่อสารในแนวทแยง เป็นการสื่อสารข้ามฝ่าย/งาน เช่น ฝ่ายเทคนิค ฝ่ายสื่อสารมวลชน และ ฝ่ายบริหารทั่วไป

4.3 กระบวนการสื่อสารนโยบาย

สวท.พะเยา สื่อสารนโยบายสาธารณะไปยังผู้รับสารเป็นไปตามโมเดล (Model) การสื่อสาร SMCR ของเดวิด เค. เบอร์โล (David K. Berlo) ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งสาร พิจารณาเลือกผู้ส่งสารให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสื่อสาร
2. ข่าวสาร เนื้อหาประเด็นที่นำเสนอโดยกำหนดรูปแบบวิธีการที่เหมาะสม เช่นรายการ สปอต สารคดี ฯลฯ
3. ช่องทางการส่งสาร ได้แก่ สื่อวิทยุกระจายเสียง สื่อดิจิทัล สื่อกิจกรรม และสื่อบุคคล
4. ผู้รับสาร ผู้ที่รับฟังวิทยุของ สวท.พะเยา ผู้ติดตามหรือสมาชิกใน Facebook, Line โดยพิจารณาปฏิบัติการรับ สาร และปฏิกิริยาตอบสนองของผู้รับสาร เช่น โทรศัพท์ การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นต้น

เมื่อได้รับประเด็นหลัก ประเด็นตามข้อสั่ง การจากผู้บริหาร ประเด็น ศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อการ ประชาสัมพันธ์ (IOC) ประเด็นเชิงพื้นที่ภาคเหนือ เช่น สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-19 นโยบายด้านการ เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์แพร่ระบาดฯ คณะทำงานยุทธศาสตร์ด้านการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ของ สวท. พะเยา จะร่วมกันกำหนดประเด็นในการผลิตคลิปวิดีโอประจำสัปดาห์ ๆ ละ 1 ชิ้นงาน โดยจะพิจารณากำหนดประเด็น เฉพาะพื้นที่จากนโยบายรัฐบาลที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่ ประเด็นที่สังคมให้ความสนใจ มีผลกระทบหรือเป็น ประโยชน์กับประชาชนในวงกว้าง

4.4 สื่อสารนโยบายสาธารณะเชิงรุก

ในภาวะปกติสื่อวิทยุกระจายเสียงได้รับความนิยมที่ลดลง แต่ในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โคโรนา-19 สื่อวิทยุกระจายเสียงกลับมามีบทบาทในฐานะสื่อหลักที่มีความรวดเร็ว และเข้าถึงได้ง่าย โดยเฉพาะกับ



ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มที่ยังเข้าไม่ถึงสื่อดิจิทัลหรือสื่อออนไลน์ อย่างไรก็ตามการกระจายข้อมูล ข่าวสารนโยบาย จำเป็นต้องครอบคลุมไปยังประชาชนให้มากที่สุด สวท.พะเยา ได้ปรับตัวขยายช่องทางการสื่อสารโดยใช้สื่อดิจิทัล และสื่อ กิจกรรม (ออนแอร์ ออนไลน์ และออนกราวน์) รวมทั้งผ่านเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ (สื่อบุคคล) เป็นปัจจัยเสริมให้การสื่อสารกระจายไปอย่างทั่วถึง

การดำเนินงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่าง สวท. พะเยา กับสาธารณชนที่เกี่ยวข้องอย่างสื่อมวลชน ผู้นำทางความคิด ผู้นำชุมชน ภาคประชาชนสังคมและประชาชนที่เป็น ผู้ฟัง เป็นการสะท้อนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการสื่อสารนโยบายเกี่ยวกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควิด-19

ผลการนำกลยุทธ์ / นโยบายปฏิบัติของแวนมีเตอร์ และแวนฮอร์น (Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E., 1976) สวท.พะเยา ได้พัฒนารูปแบบการผลิตสื่อที่น่าสนใจ และสามารถขยายช่องทางการเผยแพร่ควบคู่กันระหว่างสื่อ วิทยุกระจายเสียง สื่อดิจิทัล และสื่อกิจกรรม (ออนแอร์ ออนไลน์ และออนกราวน์) และเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ (สื่อบุคคล) สรุปได้ดังนี้

ผู้รับสารจากสื่อของ สวท.พะเยา รับรู้ เข้าใจข้อมูลและนโยบายของรัฐที่เสนอผ่านช่องทางสื่อวิทยุกระจายเสียง สื่อดิจิทัล สื่อกิจกรรม และสื่อบุคคล นำไปสู่การปฏิบัติจนเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญระบุว่า ผู้รับสารบางราย สื่อสารกลับมาถึง สวท.พะเยา โดยการโทรศัพท์ การแสดงความคิดเห็นผ่านสื่อดิจิทัล หรือการสื่อสารพูดคุยระหว่างการ จัดกิจกรรมว่าได้ดำเนินการตามข้อมูลที่ สวท.พะเยา ให้อายละเอียดไว้ เกิดจากความเชื่อมั่นในข้อมูลข่าวสารที่นำเสนอ เนื่องจากเป็นสถานีวิทยุของรัฐที่ข้อมูลข่าวสารถูกวิเคราะห์ก่อนนำเสนอผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ

ทั้งนี้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลการสื่อสารนโยบาย ได้แก่ 1.การยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติ ซึ่งหมายถึง นักจัดรายการวิทยุ ทำหน้าที่เป็นผู้สื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ไปสู่ผู้ฟังในฐานะผู้รับ สาร 2.ปัจจัยด้านการวางแผน บริหารจัดการ ปรับปรุงระบบงาน โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคดิจิทัล โดยการศึกษา วิเคราะห์ วิวัฒนาการของสื่อใหม่ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับใช้กับ องค์กรให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ผลิตสื่อดิจิทัล ทุกรูปแบบ เผยแพร่ทุกช่องทาง ให้ครอบคลุม รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ ในภาวะวิกฤต 3.ความชัดเจนของนโยบายที่ผ่านกระบวนการวิเคราะห์และสื่อสารประเด็นการประชาสัมพันธ์จาก ผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยทำให้ผลของการสื่อสารนโยบายบรรลุวัตถุประสงค์

ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคของการนำกลยุทธ์การสื่อสารไปปฏิบัติในช่วงภาวะวิกฤต การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา

ภารกิจในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์นโยบายรัฐบาล การดำเนินงานของ 20 กระทรวง และนโยบายของจังหวัด ซึ่งเป็นภารกิจหน้าที่หลักที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องควบคู่กับการสื่อสารนโยบายในสถานการณ์ภาวะวิกฤตพบปัญหาและ อุปสรรค ได้แก่

1. การสื่อสารนโยบายเร่งด่วนที่ผู้ปฏิบัติต้องสื่อสารข้อมูลไปยังประชาชนโดยทันที ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถศึกษา ข้อมูลรายละเอียดของนโยบายได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติขาดความเข้าใจในนโยบายที่จะสื่อสารไปยังประชาชน
2. ผู้ปฏิบัติมีภาระงานด้านการสื่อสารภาวะวิกฤตเพิ่มขึ้นจากภารกิจหลัก การปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะกดดันใน สถานะสื่อของรัฐที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ไม่ให้มีข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดให้น้อยที่สุด ผนวกกับเวลาใน

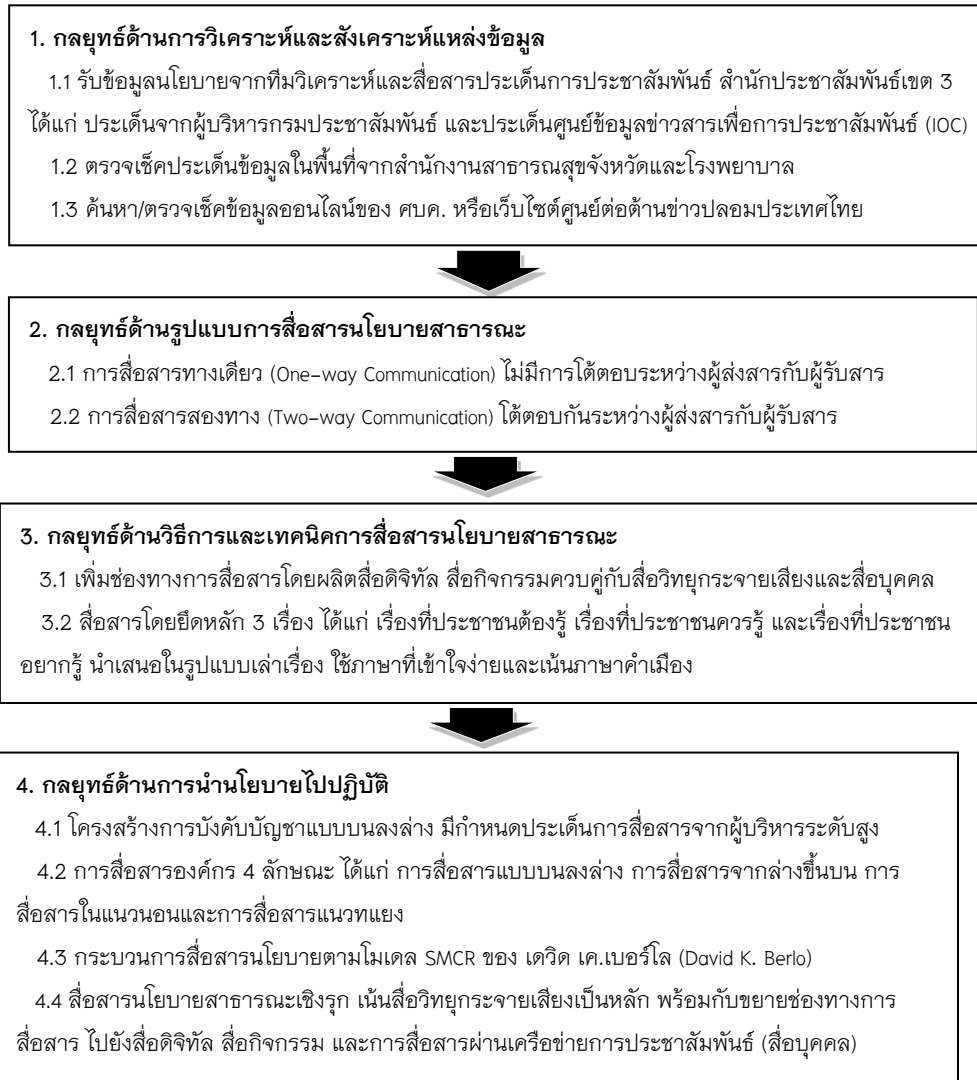
การปฏิบัติงานที่เร่งรีบ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถศึกษาข้อมูล ข่าวสาร รายละเอียดนโยบายได้อย่างครบถ้วน ทำให้การสื่อสารนโยบายไปยังประชาชนไม่ครบถ้วน

3. การลงพื้นที่ปฏิบัติงานเพื่อสัมภาษณ์แหล่งข้อมูลหรือแหล่งข่าว การทำข่าวกิจกรรม ข่าวเหตุการณ์ หรือ การผลิตรายการโดยมีผู้ร่วมรายการในห้องส่งกระจายเสียง ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากมีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อหรือแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. รูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา แสดงตามแผนภูมิ ดังนี้



ผลการนำกลยุทธ์/นโยบายไปปฏิบัติ

1. ประชาชนผู้รับสารรับรู้ เข้าใจนโยบายของรัฐที่เสนอผ่านช่องทางการสื่อสารของ สวท.พะเยา นำไปสู่การปฏิบัติของประชาชนจนเกิดผลสัมฤทธิ์ โดยประชาชนสื่อสารกลับมาในรูปแบบของโทรศัพท์ แสดงความคิดเห็นผ่านสื่อดิจิทัล การรับรู้ของประชาชนเกิดจากความเชื่อมั่นในข้อมูลที่ได้รับจาก สวท.พะเยา ที่ผ่านกระบวนการกลั่นกรองก่อนนำเสนอ
2. ปัจจัยที่ทำให้เกิดผลการสื่อสารนโยบาย ได้แก่ 1.การยอมรับในตัวปฏิบัติ (นักจัดรายการวิทยุ) 2. การวางแผน บริหารจัดการ และพัฒนาสร้างสรรคสื่อหลากหลายช่องทาง

แผนภาพที่ 3 สรุปรูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤต
การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของ สวท.พะเยา

2. ปัญหาและอุปสรรคของการสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของ สวท.พะเยา พบว่า ปัญหาหลักของการนำนโยบายไปปฏิบัติในรูปแบบของการสื่อสารนโยบาย คือผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดของนโยบายที่จะสื่อสารไปยังประชาชนโดยเฉพาะนโยบายเร่งด่วนที่ต้องสื่อสารทันทีทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถศึกษาข้อมูลนโยบายอย่างละเอียดก่อนนำเสนอได้

การปฏิบัติภาระงานด้านการประชาสัมพันธ์ที่เป็นภารกิจหลักควบคู่กับการปฏิบัติงานในสถานการณ์ภาวะวิกฤต ผู้ปฏิบัติต้องปฏิบัติงานท่ามกลางภาวะกดดันในฐานะสื่อของรัฐที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐบาลกับประชาชน ไม่ให้มีข้อผิดพลาดหรือผิดพลาดให้น้อยที่สุด ผนวกกับเวลาในการปฏิบัติงานที่เร่งรีบ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติไม่สามารถศึกษาข้อมูลข่าวสาร รายละเอียดนโยบายได้อย่างครบถ้วนทำให้การสื่อสารนโยบายไปยังประชาชนไม่ครบถ้วนเช่นกัน อีกทั้งอุปสรรคของการแพร่ระบาดส่งผลให้การลงปฏิบัติงานพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์แหล่งข้อมูลหรือแหล่งข่าว การทำข่าวกิจกรรม ข่าวเหตุการณ์ หรือ การผลิตรายการโดยมีผู้ร่วมรายการในท้องถิ่น ไม่สามารถทำได้ เนื่องจากมีโอกาสเสี่ยงต่อการติดเชื้อหรือแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากรูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ของสวท.พะเยา พบว่าสอดคล้องกับ ทริสตา ปัทมวณิช (2544) ที่แบ่งกลยุทธ์การสื่อสารออกเป็น 3 รูปแบบได้แก่

1. กลยุทธ์การกำหนดสาร เป็นลักษณะของการสร้างการเรียนรู้นำไปสู่การปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของผู้รับสารให้รู้สึกเป็นเรื่องใกล้ตัว
2. กลยุทธ์การใช้สื่อผสมที่กำหนดให้เกิดการผสมผสานวิธีการใช้สื่อที่หลากหลายในการวางแผนและสื่อสารตามความเหมาะสมโดยผู้ส่งสารคำนึงถึงประเภทผู้รับสารว่าสื่อใดเหมาะสมกับผู้รับสารมากที่สุด และ
3. สื่อเฉพาะกิจที่ถูกผลิตขึ้นมาใช้สำหรับส่งสารไปยังผู้รับสารได้เฉพาะเจาะจง ยังสอดคล้องกับ ปาวิชาติ สถาปิตานนท์ (2548 อ้างอิงใน สุภาพร นิภานนท์, 2559) เรื่องกลยุทธ์การสื่อสารเชิงรุก เกี่ยวกับเรื่องกลยุทธ์การพัฒนาและรักษาสัมพันธภาพกับสาธารณชนกลุ่มต่าง ๆ ให้เกิดความไว้วางใจกันในการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนโยบายสาธารณะและเสนอแนะแนวทางเพื่อให้การสื่อสารบรรลุวัตถุประสงค์



การศึกษา การนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นลักษณะทฤษฎีการนำนโยบายไปปฏิบัติจากบนลงล่าง พบว่าตัวแบบกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติของแวนมีเตอร์และแวนฮอร์น (Van meter Donald S. & Van Horn, Carl E., 1976 อ้างอิงใน สัตยญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง, 2562) ในส่วนของการสื่อสารที่เกิดขึ้นในกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติคือการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมเสริมแรง (Communication and Enforcement Activities) ซึ่งการนำนโยบายไปปฏิบัติต้องอาศัยการสื่อสารเป้าหมายและวัตถุประสงค์ไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง แต่เนื่องจากการสื่อสารมีความซับซ้อน สารจากผู้ส่งสารอาจจะเกิดความบิดเบือนได้ง่าย ซึ่งกระบวนการสื่อสารถือเป็นตัวเชื่อมระหว่างมาตรฐานกับวัตถุประสงค์ของนโยบาย การสื่อสารที่สร้างให้เกิดความสำเร็จในการนำนโยบายไปปฏิบัติจะต้องมีความชัดเจน (Clarity) ที่เที่ยงตรง (Accuracy) และสม่ำเสมอ (Consistency) ในทุกกระบวนการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับสัตยญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทรแดง (2562) ได้วิเคราะห์ถึงจุดเด่นของตัวแบบ แวนมีเตอร์และแวนฮอร์น ว่าการนำนโยบายไปปฏิบัติในส่วนของกระบวนการสื่อสาร ถือเป็นตัวเชื่อมโยงการสื่อสารระหว่างองค์กรและกิจกรรมการส่งเสริม ลักษณะของหน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติและการยอมรับในตัวผู้ปฏิบัติล้วนแล้วแต่มีความเชื่อมโยงกันทั้งสิ้น

ทั้งนี้ หากพิจารณาประเด็นการสื่อสารในภาวะวิกฤตพบว่า งานวิจัยเรื่องการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับสาธารณชนเรื่องโรคใช้หวัดใหม่สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) 2009 ของภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2555) เรื่องประเด็นที่นำเสนอมาตรการแก้ไขและป้องกันโรคใช้หวัดใหม่สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) 2009 ได้สื่อสารเพียงรูปแบบของการแถลงข่าว การทำข่าว แจก การจัดสื่อกิจกรรม ซึ่งแตกต่างจากการศึกษากลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา ที่พบว่ามีการพัฒนารูปแบบการผลิตสื่อที่น่าสนใจและขยายช่องทางการเผยแพร่ครอบคลุมประชาชนกลุ่มต่างๆ ควบคู่กันไปสื่อวิทยุกระจายเสียง โดยใช้สื่อดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร รวมทั้งสร้างเครือข่ายสาธารณะ หรือเครือข่ายการประชาสัมพันธ์ ให้บุคคลเข้ามาแลกเปลี่ยนแนวทางกำหนดประเด็นข่าวสาร เพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลข่าวสารได้อย่างครอบคลุม รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

อย่างไรก็ตาม การดำเนินกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตของ สวท.พะเยา มีข้อน่าสังเกตว่ามิได้ดำเนินการตามนโยบายของกรมประชาสัมพันธ์ทั้งหมด ตามที่กรมประชาสัมพันธ์ได้ประกาศแผนปฏิบัติการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤต จำนวน 4 แผน (กรมประชาสัมพันธ์ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2557) ได้แก่

แผนพระอินทร์ 1 เพื่อเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ปกติ

แผนพระอินทร์ 2 เพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤตขนาดเล็ก โดยปฏิบัติงานตามปกติแต่ติดตามข่าวสารความเคลื่อนไหวอย่างใกล้ชิด และบริหารการสื่อสารตามสถานการณ์อย่างเหมาะสม

แผนพระอินทร์ 3 เพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤตขนาดกลาง โดยปฏิบัติงานร่วมกัน ณ ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ (IOC) และบูรณาการทำงานกับสื่ออื่น ๆ ของกรมประชาสัมพันธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

แผนพระอินทร์ 4 เพื่อรองรับสถานการณ์วิกฤตขนาดใหญ่ โดยปฏิบัติงานร่วมกัน ณ ศูนย์ปฏิบัติการข้อมูลข่าวสารเพื่อการประชาสัมพันธ์ (IOC) อย่างเคร่งครัด ทุกหน่วยงานปฏิบัติงานร่วมกันตามผังรายการของโทรทัศน์รวมการเฉพาะกิจแห่งประเทศไทย

ซึ่งจากการศึกษา ไม่พบว่า สวท.พะเยาได้นำแผนพระอินทร์ดังกล่าวมาปรับใช้ในการสื่อสารภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา-19 ครั้งนี้แต่อย่างใด



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงประเด็นเนื้อหาสาระณะคลาดเคลื่อนระหว่างขั้นตอนการสื่อสารภายในองค์กร กระบวนการสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตจึงจำเป็นต้องเน้นการสื่อสารภายในองค์กรแบบสองทาง (Two-way Communication) ระหว่างหน่วยงานระดับบนที่ทำหน้าที่กำหนดประเด็นการสื่อสารกับหน่วยงานระดับล่างที่ทำหน้าที่นำไปปฏิบัติ
2. เพื่อให้กระบวนการการปฏิบัติงานด้านการสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตชัดเจน สวท.พะเยา ควรจัดทำแผนการประชาสัมพันธ์ในภาวะวิกฤตระดับหน่วยงานที่สอดคล้องกับแผนพระอินทร์ 1 และ 2 ของกรมประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤต โดยเก็บข้อมูลจากหน่วยงานระดับบริหารด้วย มิใช่ศึกษาเพียงหน่วยงานระดับปฏิบัติ
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตระหว่างสถานีวิจัยกระจายเสียงแห่งประเทศไทยในจังหวัดอื่น หรือสื่อวิทยุกระจายเสียงสถานีอื่นที่อยู่ในพื้นที่เดียวกัน
3. ควรมีการวิจัยโดยใช้ตัวบท (Textual Analysis) เข้ามาประกอบการวิจัยเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นกรณีศึกษาที่เป็นที่วิพากษ์วิจารณ์ของสังคมมากขึ้น รวมถึงการทำวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและความพึงพอใจของกลยุทธ์การสื่อสารนโยบายสาธารณะในภาวะวิกฤตด้วย

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษศิริ เกียรติบุตร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา ที่กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย รวมทั้งภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งให้การสนับสนุนการดำเนินการวิจัยเป็นอย่างดี โดยเฉพาะผู้บริหารบุคลากรของสถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา ตลอดจนจนแผนรายการวิทยุผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่พร้อมให้ความร่วมมือเสมอ ขอขอบคุณครอบครัวและพี่น้อง รป.ม. รหัส 62 ที่ให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กรมประชาสัมพันธ์ สำนักนายกรัฐมนตรื. (2557). **แผนพระอินทร์**. สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2563 จาก http://hq.prd.go.th/prTechnicalDM/download/article/article_20170906_100958.pdf.
- ภัทรวรรณ ปิ่นแก้ว (2555). **การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับสาธารณชนเรื่องโรคไข้หวัดใหม่สายพันธุ์ใหม่ (H1N1) 2009**. (วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 กันยายน 2563, จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/63779>.
- วีรพล เจียมวิสุทธ์, (2560). **สัญญาะกับการสื่อสารอัตลักษณ์ในตราเครื่องหมายสัญลักษณ์การแข่งขันกีฬาโอลิมปิก**. **วารสารVeridan E-Journal, Silpakorn University**, 10(1), 2077–2092 สืบค้นจาก <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/download/109098/85918>.



- ศิรินทร มหามนตรี. (2547). **แผนกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ภาวะวิกฤต : ศึกษากรณีโรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (โรคซาร์ส) ของกระทรวงสาธารณสุข.** (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2563, จาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/%20frontend/Info/item/dc:114753.
- สถานีวิทยุกระจายเสียงแห่งประเทศไทยจังหวัดพะเยา. **รายงานประจำปี 2560.** ม.ป.พ.
- สุภาพร นิภานนท์ (2559) **กลยุทธ์การสื่อสารและการบริหารประเด็นเพื่อผลักดันนโยบายระบบสุขภาพมาตรฐานเดียว.** (วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อวันที่ 13 กันยายน 2563 จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5307030493_3089_4653.pdf.
- สัญญา เคนาภูมิ และบรรฉัตร จันทร์แดง. (2562). **ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น,** 3(1), 95–115 สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/20JLISRURU/%20article/download/215982/15018>.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (4 มีนาคม 2563). 72/2563. **คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องจัดตั้งศูนย์ข้อมูลมาตรการแก้ไขปัญหาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19).**
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (6 มีนาคม 2563). 74/2563. **คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการจัดโครงสร้างศูนย์ข้อมูลมาตรการแก้ไขปัญหาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019(COVID-19) และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำศูนย์ข้อมูลมาตรการแก้ไขปัญหาจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19).**
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (12 มีนาคม 2563). 76/2563. **คำสั่งสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องจัดตั้งศูนย์บริหารสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19).**
- หริสุตา ปันทวนันท์. (2544). **การสื่อสารและเครือข่ายการณรงค์เมาไม่ขับ.** (วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตร์มหาบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2563, จาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/916>.



แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

ตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

Efficiency Enhancement Guidelines of Officer Performance in

Ruamjaipattana Subdistrict Municipality, Maechai District, Phayao Province

สุทธิพล เทพสิงห์^{1*} และ วีระ เลิศสมพร²

Sutthiphon Thepsingha^{1*} and Veera Lertsomporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และเพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ 1) การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 คน และ 2) การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยทางเอกสารและการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง จากคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง จำนวน 10 คน จากผลการศึกษาพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 1.1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ในส่วนของการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 1.2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน พบปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดจิตสำนึกในด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร และองค์กรไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม 2) แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 2.1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นที่อยู่นอกเหนือจากโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น 2.2) ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรกำชับ แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, พนักงานเทศบาลตำบล

¹ นิสิตคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Graduate Student, School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

² School of Political and Social Science, University of Phayao, Muang, Phayao 56000

*Corresponding author : boymascot1@gmail.com



Abstract

The aims of this study were to investigate the problems and obstacles of the enhancement of efficiency in the officer performance and to propose guidelines for enhancing the performance of officer in Ruamjai pattana subdistrict municipality, Maechai district, Phayao province. This study was mixed methods research consisted of quantitative research (questionnaire in 44 subjects) and qualitative research (interview in 10 subjects). This study found that problems and obstacles affecting the enhancement of efficiency in the officer performance (performance motivating factor) was officer does not gain career advancement when completing a job such as salary promotion or promotion to a higher level. In addition, the most problems and obstacles in operational efficiency factors (economical or cost-effective in the work) was that the operator lacks awareness of the economy or the worthiness of the resource and the organization cannot properly allocate resources to the workers in the organization. The guidelines for enhancing employee performance (performance motive factor; terms of career advancement), supervisors should provide the understanding of officer with outstanding assessment scores outside of their salary promotion quota and officer who want to move higher. Moreover, the operational efficiency factors in terms of the economy or the cost effectiveness of operations, supervisor should instruct the officer to be aware of the saving of resources in the organization for the most cost-effective and efficient.

Keywords : Performance efficiency, Subdistrict municipality officer

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก เช่น การเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนขององค์กรที่ถูกจำกัดลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานตามนโยบายต่าง ๆ ล่าช้า ขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล อาจก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาอันจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างไรก็ตาม ปัญหาทั้งหลายสามารถแก้ไขให้สำเร็จได้ด้วยทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและความพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จทั้งต่อตนเองและองค์กร ดังนั้น องค์กรสมัยใหม่ที่มีความพร้อมจึงจะมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึกที่ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง

องค์ประกอบของการบริหารองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ บุคลากร นับเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการปฏิบัติงาน หากองค์กรใดสามารถบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ได้แก่ ความต้องการทางใจ กำลังใจ และความพึงพอใจเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างเสริมประสิทธิภาพของงาน (สมคิด บางโม, 2545, หน้า 41) และองค์กรสามารถสร้างความพึงพอใจ หมายถึง ความพอใจในการปฏิบัติงาน ทศนคติ หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติ เมื่องานนั้นได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจ จึงทำให้เกิดความต้องการปฏิบัติงาน และเต็มใจอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของหน่วยงาน สำหรับปัจจัยประการหนึ่ง



ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็อาจจะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง และเป็นผลเสียต่อองค์กร ทำให้งานเกิดความเสียหาย และทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย

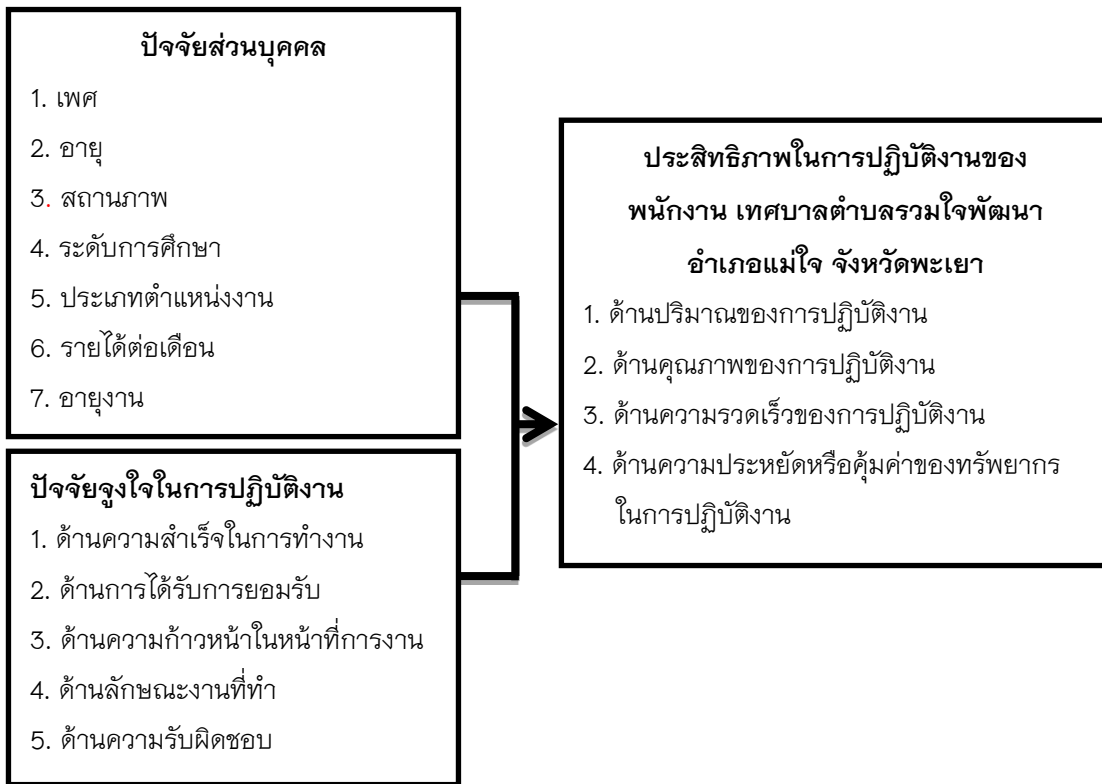
เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดกลาง และในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น โดยได้รับการถ่ายโอนภารกิจ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น (วุฒิสาร ตันไชย, ม.ป.ป., สื่อออนไลน์) ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานมากขึ้นและงานนั้นจึงต้องมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ทางผู้บริหารจึงมีนโยบายในด้านการพัฒนาพนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อลดปัญหาหากงานไม่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา เพื่อนำเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาเป็นกรณีศึกษา ซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด

การวิจัยนี้ต้องการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา และเพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผ่านการศึกษาปัจจัยส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg และทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ รวมทั้งงานวิจัยของ สิริธนา ทาระนัต (2561) เกี่ยวกับการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ มาประยุกต์ใช้ในการศึกษา ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research)

1. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาลและพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา จำนวน 44 คน เนื่องจากมีจำนวนประชากร 44 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยจะเลือกประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการวิจัย

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบแบบสอบถามจากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะ



1.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในแบบสอบถามเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกัน กับประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าสถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

2.1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพนี้ ใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง ผู้ที่สามารถให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายขององค์กร รวมทั้งเป็นบุคลากรระดับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำมาตอบโจทย์วิจัยได้ ได้แก่ นายกเทศมนตรีตำบลรวมใจพัฒนา ประธานสภาเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา พนักงานเทศบาล สายงานผู้บริหาร (ปลัดเทศบาล, ผู้อำนวยการกองคลัง, ผู้อำนวยการกองช่าง, หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล), และพนักงานเทศบาล สายงานผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงพนักงานครูเทศบาล ที่มีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานมากที่สุดและน้อยที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมิน ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2563 – 30 กันยายน 2563) และพนักงานจ้างตามภารกิจ รวมถึงพนักงานจ้างทั่วไป ที่มีคะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานเฉลี่ย 2 ครั้ง มากที่สุดและน้อยที่สุด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมิน ครั้งที่ 1 (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563) และรอบการประเมิน ครั้งที่ 2 (1 เมษายน 2563 – 30 กันยายน 2563) รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 คน

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยส่วนนี้ ประกอบด้วย แนวทางการศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก (In Depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structured Interview) ผู้วิจัยได้ทำการออกแบบการสัมภาษณ์จากวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดในการสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยมีประเด็นการสัมภาษณ์ 3 ประเด็นหลัก ๆ ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้านลักษณะงานที่ทำ และด้านความรับผิดชอบ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปริมาณของการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน 3) ข้อเสนอแนะ



2.3 การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสร้างเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลจากกรอบแนวคิด โดยได้นำมากำหนดเป็นข้อคำถามในการสัมภาษณ์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย และได้ นำแบบสัมภาษณ์เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือ และนำแบบสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้กับผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วจึงนำแบบสัมภาษณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ชุดคำถามในการสัมภาษณ์ 2 ชุด ประกอบด้วยชุดคำถามสำหรับระดับผู้บังคับบัญชา และระดับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลแบบปฐมภูมิและทุติยภูมิมาจำแนกและจัดระบบข้อมูล (Typology and Taxonomy) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจำแนกและจัดให้เป็นหมวดหมู่เพื่อให้ง่ายต่อการวิเคราะห์ และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytic Induction) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปร่วมกันของเรื่องนั้น รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงเนื้อหา (Content Analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ถึงเนื้อหาสาระในประเด็นหรือเรื่องนั้น

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์มุ่งที่จะศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา โดยเป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 44 ตัวอย่าง และการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 1

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผ่านการศึกษาระดับวิจัยส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ผลการศึกษา ดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน

N : 44

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	X	S.D.	แปลค่า
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.61	0.51	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	4.52	0.57	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.59	1.23	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	4.33	0.68	มากที่สุด
5. ด้านความรับผิดชอบ	4.71	0.50	มากที่สุด
รวม	4.35	0.69	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.35 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.71 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.50 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.61 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.51 ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.52 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.57 ด้านลักษณะงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.68 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.59 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.23 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ถ้าเป็นเช่นนี้แสดงว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเฉพาะการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 1.68 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 2 แสดงจำนวนการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน

N : 44

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	X	S.D.	แปลค่า
1. ด้านปริมาณของการปฏิบัติงาน	4.53	0.56	มากที่สุด
2. ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน	4.58	0.51	มากที่สุด
3. ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน	4.47	0.58	มากที่สุด
4. ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน	4.40	0.66	มากที่สุด
รวม	4.49	0.57	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.49 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.58 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.51 รองลงมา คือ ด้านปริมาณของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.53 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.56 ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.47 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.58 ส่วนด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.40 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.66 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ถ้าเป็นเช่นนี้แสดงว่าด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เป็นปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานมากที่สุด โดยเฉพาะการจัดการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เช่น เงิน วัสดุ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานอยู่ที่ 0.67 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และจากผลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญพบปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่เข้าใจระบบงาน ไม่เอาใจใส่และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตน ทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมักจะรวบอำนาจไว้เพียงคนเดียว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่มั่นใจ ไม่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ขาดความเสียสละต่องานส่วนรวม มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านกฎหมาย ซึ่งจำกัดในเรื่องของโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคล ทำให้การเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก

1.4 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความถนัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์



1.5 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเองและส่วนรวม จะทำให้งานล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้งานนั้นไม่มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อองค์กร

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 องค์กรมีปริมาณงานมาก เป็นลักษณะของงานล้นคน ผู้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์งานไม่ได้และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานนั้นขาดความละเอียดรอบคอบ ผิดพลาดได้ง่าย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง

2.2 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้ปฏิบัติงานไม่ทันจึงต้องเร่งรีบปฏิบัติงานเพื่อให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ทำให้งานนั้นไม่มีคุณภาพ

2.3 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วมักจะขาดความละเอียดรอบคอบ ส่งผลให้งานไม่ถูกต้อง เกิดความผิดพลาดสูง

2.4 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดจิตสำนึกในด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรไม่มีการวางแผนทรัพยากรในองค์กร ขาดความมีจิตอาสา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ได้ผลการศึกษาซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรทำความเข้าใจระบบงาน พัฒนาตัวเอง ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ มีระเบียบวินัย ต้องปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานแต่ละสายงาน และต้องรู้จักกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรให้คำปรึกษา กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย หลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ และหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิด ออกแบบและสร้างสรรค์งานเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีความทุ่มเทให้กับงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีแต่ที่อยู่นอกเหนือจากโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้เข้าใจและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.4 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรศึกษาผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ อุปนิสัย ทักษะ และศักยภาพ ไม่ควรพิจารณาเฉพาะตำแหน่งที่สอบได้ วางงานชนิดใดเหมาะกับผู้ปฏิบัติงานประเภทใด และควรให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเรียนรู้งานมากกว่า 1 งาน หากคนใดขาดหรือลา ก็จะปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อจะได้มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน

1.5 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรมีวิธีการให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบมากขึ้น โดยเน้นในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ระบุแนวทางการพัฒนาและสิ่งที่ควรปรับปรุงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทราบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

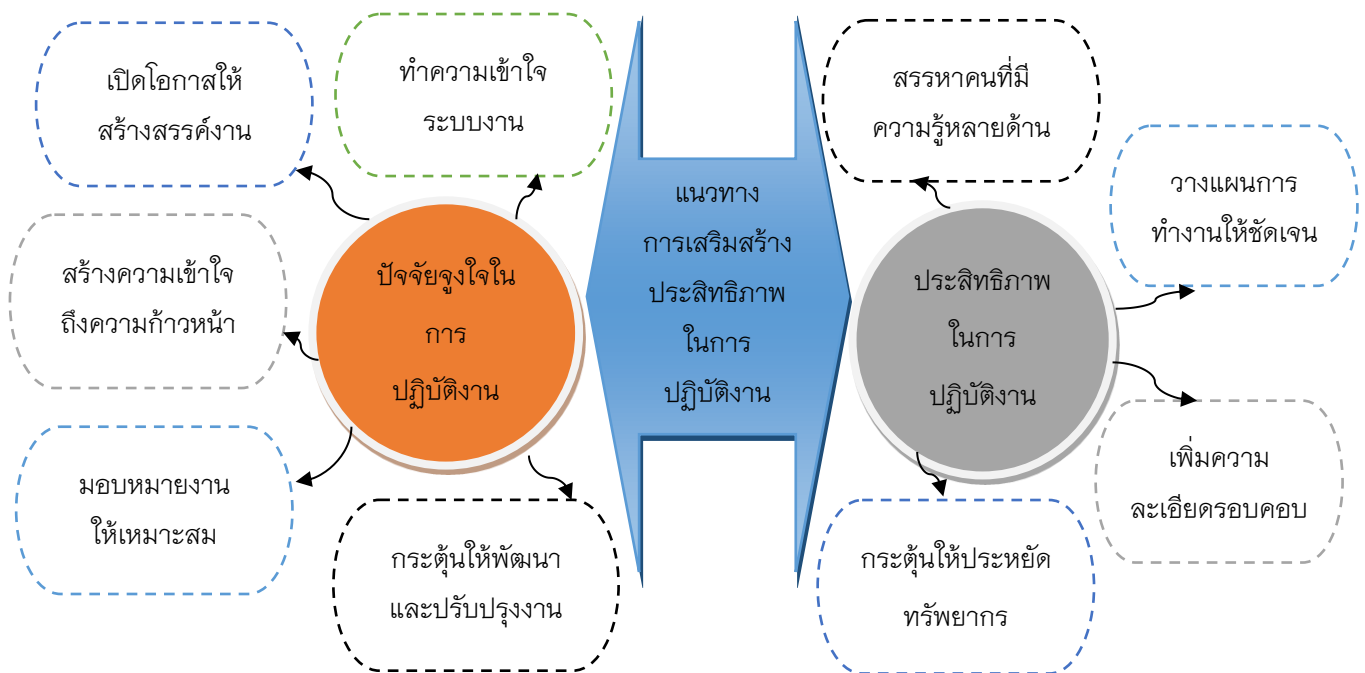
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 องค์กรมีปริมาณงานมาก ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้านเข้ามาปฏิบัติงาน และควรมอบหมายงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือคนที่ว่างงานช่วยปฏิบัติงานแทน และไม่ควรรับงานข้างนอกเข้ามาทำในองค์กร

2.2 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจนก็จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพมากขึ้น ทั้งยังส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย

2.3 ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงความปลอดภัยรอบคอบ และความถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.4 ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรกำชับ และแนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น



ภาพที่ 1 สรุปแนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน



อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา สามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่เข้าใจระบบงาน ไม่เอาใจใส่และศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตน ทำให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg, 1959 (อ้างอิงใน สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้ประสบผลสำเร็จ ลุล่วงได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักหาแนวทางป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จ ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2) ด้านการได้รับการยอมรับ พบว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมักจะรวบอำนาจไว้เพียงคนเดียวทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่มั่นใจ ไม่กล้าคิด กล้าตัดสินใจ ไม่มีความเสียสละต่องานส่วนรวม จึงไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Maslow, 1970 (อ้างอิงใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทางสังคมจะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อน ต้องการความรัก และความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ ซึ่งในองค์กร คำว่า ความต้องการด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เนื่องจากมีข้อจำกัดในด้านกฎหมาย ซึ่งจำกัดในเรื่องของโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคล ทำให้การเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกฎหมายเป็นตัวกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติเป็นมาตรฐานเดียวกัน หากผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดก็จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน และงบประมาณรายจ่ายด้านบริหารงานบุคคล ก็ถูกควบคุมไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี จึงทำให้การเปิดกรอบอัตราค่าจ้างในระดับและตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปได้ยาก ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg, 1959 (อ้างอิงใน สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หรือโอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การได้รับโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและการได้รับการฝึกอบรม

4) ด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หรือลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความถนัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาอาจมองเห็นศักยภาพในตัวของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่ามีศักยภาพในการทำงานแตกต่างกัน



มากนัก้อยขนาดไหน หากมอบหมายงานที่ไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรืองานที่ไม่ถนัดไปให้ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดทำแล้ว ก็แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริรักษา ทาระนัด (2561) เรื่อง การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ มีลักษณะงานที่ไม่ตรงกับความถนัดและความรู้ที่ได้ศึกษามา

5) ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ของตนเอง และส่วนรวม จะทำให้งานล่าช้า ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้งานนั้นไม่มีประสิทธิภาพและส่งผลกระทบต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎหมายของเทศบาล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทอดทิ้งงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน จนส่งผลให้งานราชการนั้นเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน และสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1) ด้านปริมาณของการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรมีปริมาณงานมาก เป็นลักษณะของงานล้นคน ผู้ปฏิบัติงานสร้างสรรค์งานไม่ได้และไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้งานนั้นขาดความละเอียดรอบคอบผิดพลาดได้ง่าย ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลง ทั้งนี้ พนักงานต้องใช้เวลาในการทำความเข้าใจระบบงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ Peterson & Plowman, 1989 (อ้างอิงใน พฤทธิสิทธิ์ อุทุม, 2559) กล่าวว่า ปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาในองค์กรมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานมากเกินไป ทำให้ต้องเร่งรีบปฏิบัติงานเพื่อให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด งานจึงไม่มีคุณภาพ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานที่เห็นว่ามีความสามารถเพียงพอที่สามารถปฏิบัติงานควบคู่กับงานอื่นไปได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Peterson & Plowman, 1989 (อ้างอิงใน พฤทธิสิทธิ์ อุทุม, 2559) กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

3) ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วมักจะขาดความละเอียดรอบคอบ ส่งผลให้งานไม่ถูกต้อง เกิดความผิดพลาดสูง ซึ่งสอดคล้องกับ Peterson & Plowman, 1989 (อ้างอิงใน พฤทธิสิทธิ์ อุทุม, 2559) กล่าวว่า เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น



4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคมากที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรขาดจิตสำนึกในด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ไม่มีการวางแผนทรัพยากรขององค์กร ขาดความมีจิตอาสา และองค์กรไม่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น เงิน วัสดุต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากองค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ บางครั้งอาจมีความจำเป็นต้องนำงบประมาณสำหรับจัดซื้อพัสดุไปบริหารจัดการงานด้านอื่น ๆ ที่สำคัญเร่งด่วนก่อน จนต้องชะลอการจัดซื้อพัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงานออกไป และผู้บังคับบัญชาในองค์กรไม่ปลูกฝังความมีจิตอาสาให้กับพนักงาน และไม่สร้างความเข้าใจให้รู้ถึงความสำคัญของทรัพยากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานขาดความประหยัดหรือใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่าและไม่เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ ปัทมาพร ท่อชู (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์กร คือ การที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากร ปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเสียเวลาน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

2. แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรทำความเข้าใจระบบงาน พัฒนาตัวเอง ศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ของตนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ มีระเบียบวินัย ต้องปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานแต่ละสายงาน และต้องรู้จักกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องกำหนดเป้าหมายให้เป็นและต้องมีความรู้ความเข้าใจในระบบงานรู้จักพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้ปฏิบัติงานสำเร็จได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลใช้พลังและความสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ใช้สติปัญญาจัดการปัญหาที่เกิดขึ้นจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจะทำให้บุคคลเกิดความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจ เมื่อบุคคลได้รับรู้ถึงความสำเร็จของตนเองก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป

2) ด้านการได้รับการยอมรับ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรให้คำปรึกษา กำกับ ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบของกฎหมาย หลักธรรมาภิบาล จรรยาบรรณ และหลักคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้คิดออกแบบและสร้างสรรค์งานเอง เพื่อให้เกิดความมั่นใจ มีความทุ่มเทให้กับงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลเพื่อนร่วมงาน เพื่อจะได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ Stringer, 1999 (อ้างอิงใน ภูมิวิทย์ เวชกามา, 2543) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรมและจิตวิทยา ประกอบด้วย 1) ความภูมิใจในหน่วยงาน 2) สภาพการยอมรับจากหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา

3) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ได้คะแนนผลการประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีเด่นที่อยู่เหนือจากโควตาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการการเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น เพื่อจะได้เข้าใจ และมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความก้าวหน้าของพนักงานตั้งอยู่ในกรอบของระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และต้องปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับ สมใจ ลักษณะ (2544) กล่าวว่า การใช้แรงจูงใจเป็นสิ่งสำคัญ โดยผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญในการจัดรูปแบบของการใช้แรงจูงใจแก่บุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ



ทำงาน คือ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน ซึ่งจะเป็นรางวัลค่าตอบแทนในรูปแบบของเงินตอบแทน ได้แก่ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน โบนัส เป็นต้น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งจะเป็นที่มาของการได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง สวัสดิการและบริการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สงเคราะห์ที่อยู่อาศัย เป็นต้น

4) ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรศึกษาผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน โดยพิจารณาจากบุคลิกภาพ อุปนิสัย ทักษะ และศักยภาพ ไม่ควรพิจารณาเฉพาะตำแหน่งที่สอบได้ ว่างงานชนิดใดเหมาะกับผู้ปฏิบัติงานประเภทใด และควรให้พนักงานทุกคนเรียนรู้งานมากกว่า 1 งาน หากคนใดขาดหรือลา ก็จะทำงานแทนกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่า ลักษณะงาน (Work if self) หมายถึง คุณลักษณะความน่าสนใจของงาน งานที่มีความแปลกใหม่ไม่จำเจ งานที่ทำท้าทายความสามารถ สร้างสรรค์และเกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น งานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ และความมีอิสระในการทำงาน ปริมาณงาน และระยะเวลาการทำงาน

5) ด้านความรับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรหากกลยุทธ์ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยเน้นในส่วนของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ให้ระบุแนวทางการพัฒนาและสิ่งที่ควรปรับปรุงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานทราบ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานนำไปปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ Herzberg, 1959 (อ้างอิงใน สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้รับโอกาส รับผิดชอบหมาย การมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือ ความไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ

สำหรับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีข้ออภิปรายดังนี้

1) ด้านปริมาณของการปฏิบัติงาน องค์กรมีปริมาณงานมาก ควรสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหลาย ๆ ด้าน เข้ามาปฏิบัติงาน และควรมอบหมายงานให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือคนที่ว่างงานช่วยปฏิบัติงานแทน และไม่ควรรับงานข้างนอกเข้ามาทำในองค์กร ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ อัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) เรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค กรุงเทพมหานคร พบว่า นโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด ด้านการมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชานั้น การจัดแบ่งการปฏิบัติหน้าที่ จัดบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับงานอย่างถูกต้อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิค

2) ด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรควรมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน ก็จะทำให้งานนั้นมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้ปฏิบัติงานในองค์กร หากจะปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้นต้องรู้จักวางแผนการทำงานให้ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ธาณินทร์ สุทธิบุญชู (2543) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ต้องเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทันทเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน และการบริการเป็นที่น่าพอใจของผู้มารับบริการ

3) ด้านความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรถึงแม้ส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว ควรคำนึงถึงความสะดวกและสบาย และความถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ สมพิศ สุขแสน, 2556 กล่าวว่า ความฉับไว หมายถึง การใช้เวลาได้อย่างดีที่สุด รวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า แบบเข้าขามเย็นขาม นั่นคือคนที่มีประสิทธิภาพ ถ้านายมอบหมายงานให้ทำภายในเวลา 10 นาที ก็ควรทำให้เสร็จตามกำหนด ไม่ควรใช้เวลาถึงครึ่งชั่วโมง หรืองานบริการ ผู้รับบริการย่อมต้องการความรวดเร็ว ดังนั้น ผู้ให้บริการจะต้องสร้างวัฒนธรรมการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) และกล่าวถึง ความถูกต้องแม่นยำ หมายถึง การผิดพลาดในงานน้อย ตลอดจนมีความแม่นยำในกฎระเบียบ ข้อมูล ตัวเลข หรือสถิติต่าง ๆ ตลอดจนไม่เลินเล่อจนทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร ต้องตรวจทานงานก่อนเสนอนายเสมอ

4) ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในองค์กรควรกำชับ แนะนำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการประหยัดทรัพยากรภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากผู้บังคับบัญชาในองค์กรจำเป็นต้องปลูกจิตสำนึกให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรภายในองค์กรได้อย่างประหยัดและคุ้มค่าที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ นันทนา ธรรมบุศย์ (2540) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง วิธีการทำงานโดยสิ้นเปลืองเวลา และสูญเสียพลังงานในการทำงานน้อยที่สุดแต่เกิดประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุด

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะระดับนโยบาย

1. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ควรมีการส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลตำบลรวมใจพัฒนาได้รับการศึกษาเพิ่มพูนประสบการณ์ ความรู้ และได้รับการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ เสริมสร้างแรงจูงใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ควรมีการส่งเสริมและวางแผนจัดระบบงาน โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง และสมบูรณ์
3. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ควรมีการส่งเสริมให้มีกิจกรรมในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในสำนัก/กอง เพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีและเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และจรรยาบรรณ
4. เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา ควรมีวิธีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของพนักงาน ให้มีจิตอาสา รู้จักเสียสละ ต่องานส่วนรวม และให้ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรในองค์กรอย่างประหยัดและคุ้มค่า เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น



กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณบิดามารดาและครอบครัวที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษา ขอขอบคุณอาจารย์ที่ปรึกษา รศ.ดร.วีระเลิศสมพร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ จากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินการวิจัย โดยเฉพาะคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาล พนักงานครูเทศบาล และพนักงานจ้าง สังกัด เทศบาลตำบลรวมใจพัฒนา อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา ที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล ตลอดจนเพื่อนร่วมรุ่น ร.บ.ม. รหัส 62 ที่ให้กำลังใจตลอดมา จนสามารถรวบรวมขึ้นมาเป็นการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง (Independent Study) ในครั้งนี้และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ธานีฤทธิ์ สุทธิกาญจนา. (2543). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของฝ่ายการพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- นันทนา ธรรมบุศย. 2540. การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. **วารสารแนะแนว**. ปีที่ 31, หน้า 25-30.
- นลพรธณ บุญฤทธิ. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2560). **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2564, จาก http://www.thailandindustry.com/indust_newweb/onlinemag_preview.php?cid=771.
- พฤทธิสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ ร.บ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภูมิวิทย์ เวชกามา. (2543). **การระดมประชาชนเพื่อพัฒนาชนบทในการบริหารงานชนบท**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- วุฒิสาร ตันไชย. (ม.ป.ป.). **การกระจายภารกิจหน้าที่ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่**. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.local.moi.go.th/webst/botfam1.htm>.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสาร.
- สิรินภา ทาระนัด. (2561). **การศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ บธ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, เชียงใหม่.



- สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ.** วิทยานิพนธ์ รป.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมพิศ สุขแสน. (2556). **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ.** สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2563, จาก <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06/>.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทคนิคตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทคนิค กรุงเทพมหานคร.** การค้นคว้าอิสระ ร.ม., มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ
ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา
เขต 1

Psychological Characteristics of School Administrators Affecting the
Effectiveness of School in Dokkamtai, Phayao. Under the Office of Phayao
Primary Educational Service Area 1

กฤษณา บัวเนียม^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Kritsana Buaniam^{1*} and Santi Buranachar²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 3) เพื่อศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ข้าราชการครู จำนวน 136 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า 1) จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียนอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 3) จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ด้านจิตวิทยาการ, ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์และด้านจิตแห่งคุณธรรม โดยจิตลักษณะที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน มี 2 ด้าน คือ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์, และด้านจิตแห่งคุณธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังสมการพยากรณ์รูปคะแนนดิบ คือ $Y = .134(X_3) + .129(X_5) + 3.209$ และสมการรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = .306 (Z_3) + .215 (Z_5)$

คำสำคัญ: จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพของโรงเรียน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206264@up.ac.th

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the Psychological Characteristics of School Administrators in Dokkamtai, Phayao. Under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1, 2) to study the Effectiveness of School in Dokkamtai, Phayao. Under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1, and 3) to study the Psychological Characteristics of School Administrators Affecting the Effectiveness of School in Dokkamtai, Phayao. Under the Office of Phayao Primary Educational Service Area 1. The population used in the study was Government Teachers with a sample of quantitative research cases was drawn of 136, a questionnaire was as a tool to collect data. The assessed for its content validity by using the Index of Item Objective Congruence (IOC) is 0.67–1.00 and 0.89 is reliability. The statistics used were percentage, mean and standard division (S.D.), and was analyzing by Stepwise Multiple Regression Analysis.

The research results revealed that: 1) the levels of Psychological Characteristics as perceived by Government Teachers were overall at a high level. 2) the Effectiveness as perceived by Government Teachers was overall at a high level. 3) the Psychological Characteristics of School Administrators affecting the Effectiveness of School as perceived by Government Teachers; Psychology Mind, Creating Mind, and Ethical Mind was a positive relationship and statistically significant at .05 level., to Predictive Equation could be constructed in Unstandardized Score: $\hat{Y} = .134(X_3) + .129(X_5) + 3.209$ and Standardized Score: $\hat{Z} = .306(Z_3) + .215(Z_5)$.

Keywords: Psychological Characteristics of School Administrators, School Effectiveness

บทนำ

จากสภาพสังคมไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเทคโนโลยี การสื่อสาร การแข่งขันทางเศรษฐกิจและการค้าในระบบการค้าเสรี ซึ่งหากประเทศไทยพัฒนาปัจจัยพื้นฐานในด้านต่าง ๆ ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อาจส่งผลกระทบต่อสังคมไม่ว่าจะเป็นวิกฤตทางเศรษฐกิจ การเมือง ความเสื่อมโทรมทางสังคมและสิ่งแวดล้อม การขาดความมีจิตลักษณะที่ดีของคนในสังคม ซึ่งบ่งชี้อย่างชัดเจนถึงความล้มเหลวของการพัฒนาและความไม่พร้อมของปัจจัยต่าง ๆ สังคมของเราจึงมีปัญหามากมายปัญหาของสังคมไทยในทุกวันนี้เกิดจาก “คน” ปัญหาเริ่มต้นที่ “คน” การแก้ปัญหาจึงต้องแก้ด้วย “การพัฒนาคน” เพื่อให้คนมีปัญญา มีความรู้ มีคุณธรรม มีทักษะในการดำรงชีวิตและมีจิตลักษณะที่ดี ปัญหาจึงอยู่ที่ว่าเราจะพัฒนาคนอย่างไรเพื่อให้คนมีชีวิตที่ดีงาม สามารถใช้ความรู้แก้ปัญหาและสร้างสรรค์ได้ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นคุณสมบัติของคนดีและคนเก่ง ทำให้ “คน” มีจิตลักษณะที่ดี มีความรู้คู่คุณธรรม (อมรา เล็กเริงสินธุ์, 2562)

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของสังคมให้มีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย การศึกษามีบทบาทสำคัญในการแก้ปัญหาสังคมและการพัฒนาประเทศ สถานศึกษาหรือโรงเรียนเป็นสถานที่สำคัญในการพัฒนาคนให้ออกไปสู่สังคมอย่างมีคุณภาพจะต้องคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญและรัฐต้องจัดที่เรียนให้ได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดคุณภาพแก่ผู้เรียนตามที่สังคมและชุมชนต้องการคือเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขเกิดประสิทธิผลแก่โรงเรียนตามการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561) 3 ด้าน คือ 1) คุณภาพของผู้เรียน

2) กระบวนการบริหารและการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายและประสพผลสำเร็จสูงสุดขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ การมีจิตลักษณะที่ดีซึ่งเป็นการบริหารที่ดีจะต้องอาศัยทักษะกระบวนการบริหารเป็นหลัก ตลอดจนการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่ในการบริหารจัดการงานในด้านต่าง ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อสถานศึกษาอย่างดีที่สุด

จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษาเพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งสำคัญในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์แก่นักเรียนทุกคนและหากผู้บริหารประเทศ นักธุรกิจและนักการเมืองมีการใช้จิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน ย่อมจะนำให้บ้านเมืองรุ่งเรืองและประชาชนสุขสันต์เพราะการบริหารงานใดก็ตามจะให้ประสพผลสำเร็จนั้นจะต้องใช้ความรู้คู่จิตวิทยาการ จิตแห่งการสร้างสรรค์ จิตแห่งการสังเคราะห์ จิตแห่งการเคารพและจิตแห่งคุณธรรม แต่ในสภาพความเป็นจริงนั้นปรากฏว่า ผู้บริหารโรงเรียนมักจะมีพฤติกรรมจิตลักษณะด้านต่าง ๆ ไม่เป็นไปตามความคาดหวังของสังคมที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษาได้ เพราะผู้บริหารใช้อำนาจไม่เป็นธรรม ผู้บริหารขาดความเที่ยงธรรม (มงคล ภาธรธวานนท์, 2557) สภาพที่เป็นจริงมีผู้บริหารจำนวนไม่น้อยที่ปฏิบัติงานและปฏิบัติตนตามจิตลักษณะย่อหย่อนไปและยังกระทำผิดวินัยอย่างต่อเนื่องไม่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน

โรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา เป็นโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โรงเรียนในสังกัดจำนวน 19 โรงเรียน มีผู้บริหาร 19 คน ครู 212 เปิดทำการสอนในระดับก่อนประถมศึกษาถึงระดับประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวนนักเรียนทั้งสิ้น 2421 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา, 2563) ผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ ได้มีการวางแผนกระบวนการทำงานและประสานงานในการร่วมมือเพื่อพัฒนาประสิทธิผลในโรงเรียนร่วมกันหลาย ๆ ด้าน เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนสามารถประสพผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้บริหารได้มีคุณลักษณะที่ร่วมมือกันในหลายฝ่ายเพื่อจัดกิจกรรม เพื่อให้ผลการดำเนินงานของโรงเรียนเกิดประสิทธิผลที่ดี สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ

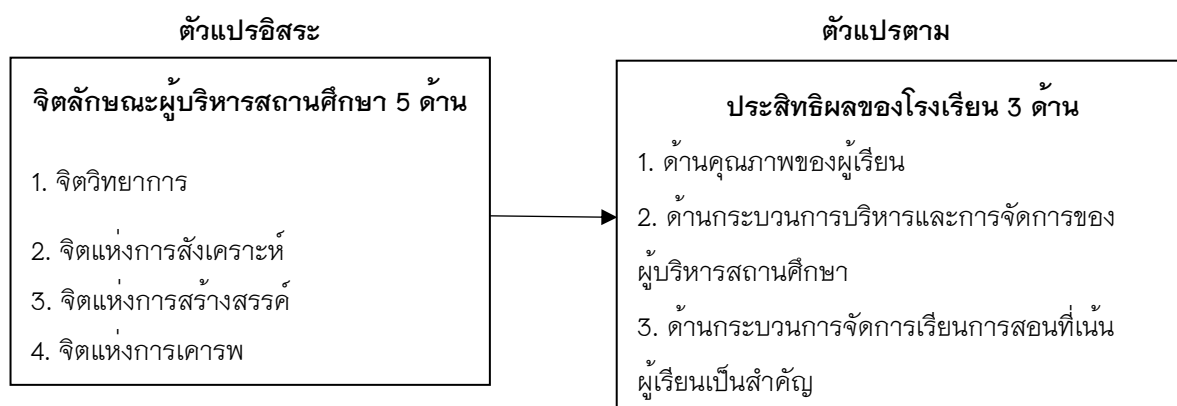
จากสภาพดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เนื่องจากพบว่า การบริหารจัดการศึกษาจะประสพผลสำเร็จและมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพที่ยั่งยืนได้ต่อเมื่อบุคลากรในโรงเรียนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ดังที่ (สร้อยตระกูล ดิทยานนท์, 2562) กล่าวว่า ครูจะเกิดความพึงพอใจและเต็มใจในการปฏิบัติให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็ต่อเมื่องานนั้น สามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้ เพราะงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตและโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนักเรียนซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีจิตลักษณะทั้ง 5 ด้าน ย่อมเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือ สามารถรวมพลังแห่งการยอมรับเป็นพลังสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้า มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา ยิ่งสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนใน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1
3. เพื่อศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนใน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



การวิจัยนี้มีสมมุติฐานการวิจัย คือ จิตลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 212 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูของโรงเรียนในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา ปีการศึกษา 2563 จำนวน 136 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเคร็จซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) และสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้วิธีการจับฉลากโดยทำรายชื่อโรงเรียนตามประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 31 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 21 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของโรงเรียน จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้จาก

3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามโดยกำหนดเนื้อหาคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

3.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนบ้านแม่ต๋ำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ปรับปรุงฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ขอนหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนในอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยนัดหมายกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยเพื่ออธิบายถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับจากการตอบแบบสอบถามและผู้วิจัยนำแบบสอบถามแจกให้กลุ่มตัวอย่าง เป็นรายบุคคลด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 136 ฉบับ โดยนัดหมายเวลาในการขอรับคืนและรอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิเคราะห์จิตลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผล การประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 การวิเคราะห์จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) เพื่อเลือกสมการพยากรณ์ที่ดีที่สุด

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับคุณลักษณะ		การแปลผล	ลำดับที่
	n = 136			
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านจิตวิทยาการ	3.62	0.19	มาก	3
2. ด้านจิตแห่งการสังเคราะห์	3.57	0.21	มาก	4
3. ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์	3.52	0.26	มาก	5
4. ด้านจิตแห่งการเคารพ	3.75	0.15	มาก	2
5. ด้านจิตแห่งคุณธรรม	3.83	0.19	มาก	1

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจิตวิทยาการ 2) ด้านจิตแห่งการสังเคราะห์ 3) ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ 4) ด้านจิตแห่งการเคารพ 5) ด้านจิตแห่งคุณธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับ

ความคิดเห็นต่อระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านจิตแห่งคุณธรรม รองลงมา ด้านจิตแห่งการเคารพ และด้านจิตวิทยาการและด้านจิตแห่งการสังเคราะห์และน้อยที่สุดคือ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับผลการดำเนินงานของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับผลการดำเนินงานของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

รายการประสิทธิผล	ระดับผลการดำเนินงาน		การแปลผล	ลำดับที่
	n = 136			
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณภาพผู้เรียน	3.58	0.16	มาก	3
2. ด้านกระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา	3.69	0.18	มาก	2
3. ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	3.77	0.19	มาก	1

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพผู้เรียน 2) ด้านกระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับผลการดำเนินงานต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มากที่สุด รองลงมาด้านกระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และด้านคุณภาพผู้เรียนมีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์จิตลักษณะลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1 (Y)
1. ด้านจิตวิทยาการ (X_1)	.242
2. ด้านจิตแห่งการสังเคราะห์ (X_2)	.195
3. ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ (X_3)	.306
4. ด้านจิตแห่งการเคารพ (X_4)	-.021*
5. ด้านจิตแห่งคุณธรรม (X_5)	.245

ผลการวิเคราะห์จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ด้านจิตวิทยาการ, ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์, ด้านจิตแห่งคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอ (Stepwise multiple regression analysis)

ตาราง 4 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ที่แยกเป็นรายด้านเพื่อตรวจสอบสถานะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity)

ตัวแปรพยากรณ์	Tolerance	VIF
ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ (X_3)	.989	1.012
ด้านจิตแห่งคุณธรรม (X_5)	.989	1.012

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์กันน้อย เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่ต่ำกว่า .10 และค่า VIF น้อยกว่า .10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรพยากรณ์ ไม่มีลักษณะเป็นภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ซึ่งมีผลทำให้การพยากรณ์ที่สร้างขึ้นมา มีความคลาดเคลื่อนสูง ดังนั้นจึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอย คือ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์, ด้านจิตแห่งคุณธรรม ผลการวิเคราะห์แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่มีปัญหา เรื่องสภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) และทำการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณต่อไปได้

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจิตแห่งคุณธรรม รองลงมา ด้านจิตแห่งการเคารพ ด้านจิตวิทยาการ ด้านจิตแห่งการสังเคราะห์ และน้อยที่สุดคือ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์

2. ผลการดำเนินงานระดับประสิทธิผลของโรงเรียนใน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ระดับผลการดำเนินงาน โดยรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ โดยมีผลการดำเนินงานสูงที่สุด คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผลการดำเนินงานรองลงมา คือ ด้านกระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการดำเนินงานต่ำที่สุด คือ ด้านคุณภาพผู้เรียน

3. ผลการศึกษาค่าความสัมพันธ์และถดถอยพหุคูณของจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้แก่ ด้านจิตวิทยาการ, ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์, ด้านจิตแห่งคุณธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจิตลักษณะที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประกอบด้วย 2 ด้าน ในการสร้างสมการพยากรณ์ ผู้วิจัยเลือกโมเดล 2 มาใช้ในการหาค่าองค์ประกอบพฤติกรรมจิตลักษณะที่ดีที่สุดที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ตัว คือ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ ด้านจิตแห่งคุณธรรม ซึ่งส่งผลทางบวกโดยสร้างสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ $Y = .134(X3) + .129(X5) + 3.209$ สมการพยากรณ์ในรูปแบบมาตรฐาน $Z = .306(Z3) + .215(Z5)$

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านจิตแห่งคุณธรรม รองลงมา ด้านจิตแห่งการเคารพ ด้านจิตวิทยาการ ด้านจิตแห่งการสังเคราะห์ และน้อยที่สุดคือ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ ทั้งนี้เนื่องจากว่า จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในทุก ๆ ด้าน มีการบริหารที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารเป็นคนเก่งและเป็นคนดีเยี่ยมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของผู้บริหาร ที่ทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อโรงเรียนและอนาคตของชาติ ฉะนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีลักษณะของคนดีและคนเก่งอยู่พร้อมมูลจึงจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติงานสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ โฮเวิร์ด การ์ดเนอร์ (Howard Gardner, 2006) แนวคิดใหม่ “5 จิตลักษณะเพื่ออนาคต (Five mind for the future)” ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถและทักษะที่ต้องปลูกฝังให้กับมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในวันข้างหน้าได้อย่างมีความสุขและการที่จะยืนหยัดอยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงานนั้น จะต้องสามารถปรับตัวเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงจากกระแสโลกาภิวัตน์ โดยจะต้องมีประเภทของจิตลักษณะ (Kinds of minds) ที่มีความสำคัญและจำเป็นในศตวรรษนี้

2. ผลการวิเคราะห์ ระดับผลการดำเนินงานของโรงเรียนใน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก พบว่า คือ ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านกระบวนการบริหารและจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณภาพผู้เรียน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ทั้งนี้เนื่องจากว่าประสิทธิผลของโรงเรียนใน อำเภอดอกคำใต้โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เพราะการบริหารของสถานศึกษา สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากนักน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิธ (Smith, 1970, unpagged อ้างอิงใน ทะนงศักดิ์ เจริญชัย, 2559) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อหาพฤติกรรมที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานเกิดประสิทธิผลนั้น ได้แก่ การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารระดับสูงกว่าสถานศึกษาการมีสัมพันธภาพระหว่างคณะกรรมการวางแผนและร่วมมือกับคณะครูอย่างใกล้ชิดจัดการสร้างความเข้าใจและการติดต่อสื่อสารที่ดีระหว่างบ้านกับสถานศึกษา การกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาทางด้านอาชีพและด้านส่วนตัวทำให้เกิดความมั่นคงและเชื่อมั่นในตนเองขึ้น การให้ความยุติธรรมเท่าที่จะทำได้การพัฒนาตนเองในด้านวิชาการความสามัคคีการทำงานตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องการบริหารสถานศึกษาให้ประจักษ์การเป็นผู้นำทางวิชาการการมีสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

3. การหาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรด้านพฤติกรรม ของแต่ละด้านมีค่าอยู่ระหว่าง .017-.386 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์กรนั้น ๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจะได้มีงานทำองค์กรเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคลจึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นบุคคลในองค์กรมีผลกระทบบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จ โดยพฤติกรรมด้านจิตแห่งการสังเคราะห์ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด

มีค่าเท่ากับ .386 และด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์กับด้านจิตแห่งคุณธรรม มีความสัมพันธ์กันต่ำสุด มีค่าเท่ากับ .017 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านพฤติกรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า พฤติกรรมด้านจิตแห่งการสังเคราะห์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.195 เมื่อพิจารณาตามสมการพยากรณ์ พบว่า จิตลักษณะของผู้บริหารด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ และด้านจิตแห่งคุณธรรม จะมีแนวโน้มส่งผลต่อส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ด้านคุณภาพผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการ ด้านการจัดการเรียนการสอน มีการปฏิบัติที่เหมาะสมและชัดเจนมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาจิตลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งประสิทธิผลต่อโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้ 1) ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย โดยผู้บริหารควรมีแนวทางและความคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงาน เพราะผู้บริหารที่ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานควรมีคุณสมบัติของคนเก่งและความเป็นคนดีเยี่ยมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร ที่ทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อโรงเรียนและอนาคตของชาตินั้นก็คือ เด็กที่จะเจริญเติบโตได้รับความรู้ ความสามารถบรรลุเป้าหมายของแผนการศึกษาแห่งชาติได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีลักษณะของคนดีและคนเก่ง จึงจะเป็นผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลการปฏิบัติงานสูง 2) ระดับผลการดำเนินงานต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ด้านคุณภาพผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยเป็นลำดับสุดท้าย ทั้งนี้เพราะหลักสูตรเป็นสิ่งที่คุณเรียนพึงได้รับและได้เรียนรู้จากการจัดมวลงประสบการณ์และแผนการเรียนการสอนที่จัดให้แก่ผู้เรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลก่อให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนา มุ่งที่จะฝึกอบรมผู้เรียนให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ และพัฒนาความสามารถในการดำรงชีวิตเพื่อให้เป็นผู้ใหญ่ที่ดีและมีคุณภาพในอนาคต 3) จิตลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านจิตวิทยาการ ด้านจิตแห่งการสร้างสรรค์ ด้านจิตแห่งคุณธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน อำเภอ ดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 ทั้งนี้เพราะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะบุคคลที่เข้ามาร่วมปฏิบัติงานในองค์กรแต่ละคนต่างก็มีความคาดหวังต่อการที่จะได้รับการตอบสนองในการทำงานเพื่อองค์กรนั้น ๆ และบุคคลเองก็มีความสามารถที่จะให้องค์กรอยู่รอดเจริญเติบโตเพื่อจะได้มีงานทำองค์กรเองก็คาดหวังผลงานจากตัวบุคคล จึงก่อให้เกิดความผูกพันขึ้นบุคคลในองค์กรมีผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานอันนำไปสู่ความสำเร็จ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการวิจัยเพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนวทางในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเกี่ยวกับจิตลักษณะของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาและควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้สามารถค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาได้อย่างถูกต้องและชัดเจนยิ่งขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา นายยงศักดิ์ ปินใจ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ และนางสาวกวิตา กตะศิลา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านถ้ำประชานุเคราะห์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้ผู้วิจัย ดำเนินการวิจัยกับคณะครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ลุล่วงได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษา.
- ทะนงศักดิ์ เจริญชัย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- มงคล ภาธรธวานนท์. (2557). **คู่มือการนิเทศภายในโรงเรียน**. กรุงเทพฯ: ชารักษ์.
- สร้อยตระกูล ดิวยานนท์. (2562). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีประยุกต์**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563**. สืบค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2563, จาก www.pyo1.go.th



อมรา เล็กเริงสินธุ์. (2552). **คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.

Howard, G. (2006). **Five Minds for the Future**. Boston: Harvard Business School.

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

สภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

State and Management Guidelines for Child Development Center of The Local Government in Samoeng District, Chiang mai Province

กิตติศักดิ์ แสนอุบล^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Kittisak Saenubon^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ 2) แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กลุ่มประชากร ได้แก่ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ คือ วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้วยวิธีการสัมภาษณ์สัมภาษณ์ โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษาหรือด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา หรือด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 5 คน

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก และสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็ก โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด และลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Kittisak.edu@gmail.com

2) แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ผู้บริหาร ครูและบุคลากร สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรดำเนินการ ดังนี้ 1. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเชิงพื้นที่ เพื่อร่วมพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ควรปรับปรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงมีมาตรการป้องกันโรคติดต่อและมาตรการป้องกันอันตราย 3. มาตรฐานด้านบุคลากร ควรวางแผนอัตรากำลังให้เพียงพอและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 4. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน ควรพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ สร้างกลไกความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อระดมทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ออกแบบแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีความหลากหลาย และ 6. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the current and desirable states of management for child development center of local government in Samoeng district, Chiang Mai province and 2) the guidelines for management for child development center of local government in Samoeng district, Chiang Mai province. The research process was conducted into two phases. Phase one; the study of the current and desirable states of management for child development center of local government used the target group of 70 persons consisted of the administrators, teachers and related personnel. The research instrument was a 5-level rating scale. The data was analyzed for descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation and priority need index (PNI Modified). Phase two; The study of the guidelines for management were collected data by interviewing, then performed content analysis.

Research findings were as follows: (1) The current of management for child development center overall was found in a high level while the desirable states of management overall were found in the highest level. For PNI_{Modified} of needs assessment the Standards of Cooperation and Support from Every Sector were found in the highest level. (2) The guidelines management for child development center of local government in Samoeng district, Chiang Mai province were as follow. (2.1) Guidelines for Promotion of Child Development Network: There should construct a cooperative connection within the community and development their management best practices. (2.2) Guidelines for Buildings, Environment and Safety: There should be an improvement to ensure that the facilities are in a ready-to-use state also determining the measures for preventing communicable diseases and safety awareness. (2.3) Guidelines of Personnel: There should plan an adequate and proper teacher's ratio and also promote a consistent self-development career training. (2.4) Guidelines for Cooperation and Support from Every Sector: There should develop in communications and promotion in outside organization networking relationship in order to bring in supports and resources. (2.5) Guidelines for Academic and Curriculum: There should

be an improvement in child curriculum which provide a variety of learning activities. (2.6) Guidelines of Management: There should be a systematic working procedure and also an appropriate budget allocation.

Keywords: Management, Child Development Center, Local Government

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 กำหนดว่ารัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษาเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 14) ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 16 (9) กำหนดให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และพัทยา มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองและดำเนินการจัดการศึกษา (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542, หน้า 5-6) เนื่องด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับใดระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อมความเหมาะสมและความต้องการภายในท้องถิ่น โดยให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษา รวมถึงมีหน้าที่ประสานและส่งเสริมการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา เพื่อตอบสนองต่อจุดมุ่งหมายตามหลักสูตรการศึกษาของประเทศชาติ (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, หน้า 25-26)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 18 (1) กำหนดว่าการจัดการศึกษาปฐมวัย และการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2559) ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในความรับผิดชอบ โดยจัดการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาเด็กปฐมวัยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อเป็นแนวทางให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยแบ่งมาตรฐานออกเป็น 6 ด้าน ประกอบด้วย มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน และมาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ซึ่งมะลิวรรณ ภิรมย์รักษ์ (2561, หน้า 163) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรให้ความสำคัญในเรื่องของการศึกษาโดยมีการกำหนดนโยบายและแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการดำเนินงานรวมทั้งการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปรินทร์ ใจห้าว (2560, หน้า 134-135) กล่าวว่า หน่วยงานต้นสังกัด ต้องมีการกำกับ ติดตาม ดูแลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างสม่ำเสมอ และมีการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านบุคลากรต้องจัดสรรให้เพียงพอ ปรับปรุงสถานที่ให้

เหมาะสมต่อจำนวนเด็ก อีกทั้งต้องมีการนำเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการจัด
ประสบการณ์เรียนรู้ รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายเข้ามาพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างสม่ำเสมอ

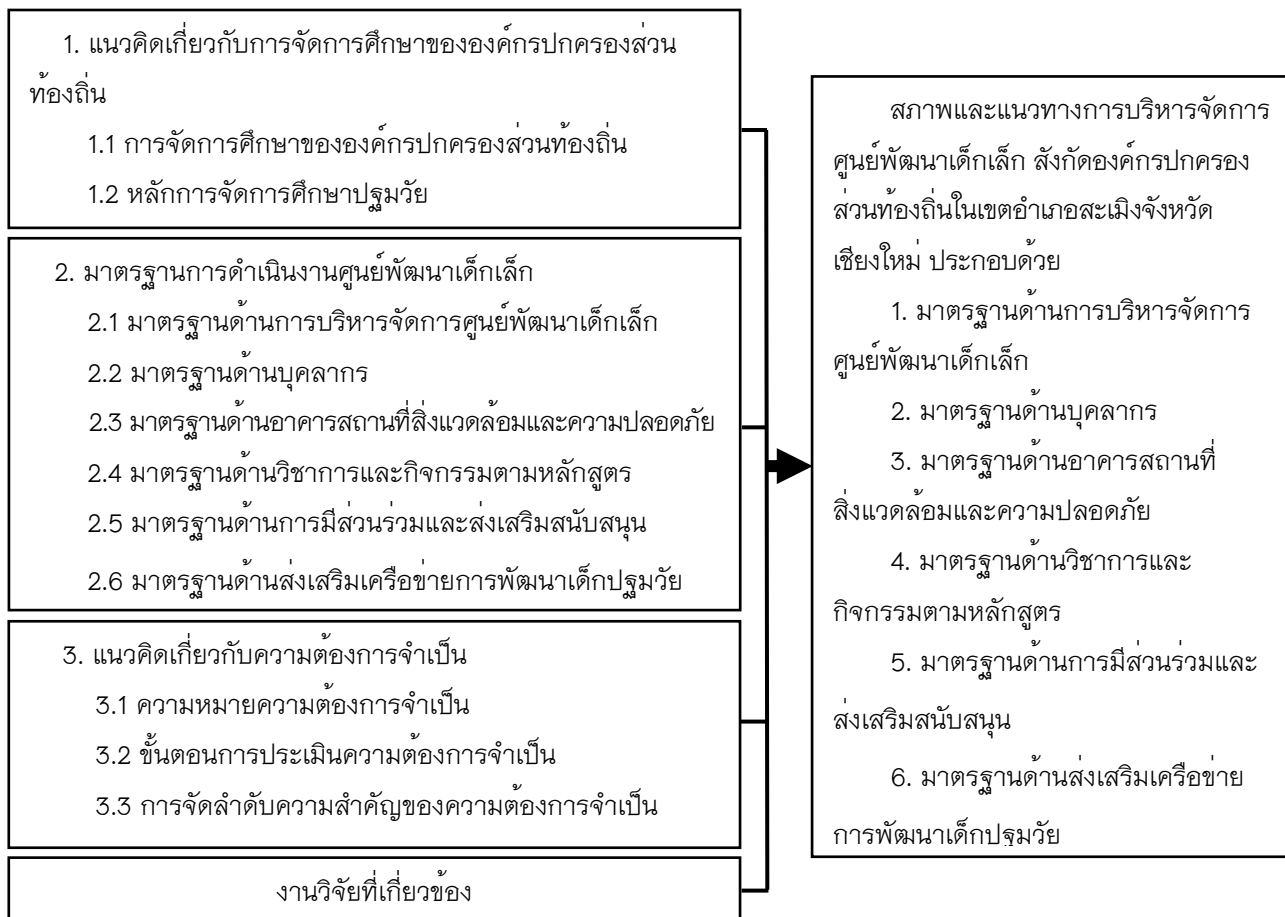
ปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งรับโอน
มาจากส่วนราชการต่าง ๆ รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง จำนวนทั้งสิ้น 29 แห่ง ดำเนินการ
จัดการศึกษาสำหรับ เด็กปฐมวัยอายุ 2-5 ปี จากรายงานผลการนิเทศภายในของหน่วยงานต้นสังกัดตามมาตรฐาน
การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค
ในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้แก่ คณะกรรมการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และ
ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องขาดความรู้ความเข้าใจในด้านการดำเนินงาน รวมทั้งขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ
ด้านบุคลากร ได้แก่ ครูและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความรู้ความเข้าใจด้านหลักสูตร การวัดและประเมิน
พัฒนาการของเด็ก ด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ได้แก่ อาคารเรียนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้
มาตรฐานมีพื้นที่จำกัดคับแคบ ภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกไม่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ ด้านวิชาการและกิจกรรมตาม
หลักสูตร ได้แก่ ครูและบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดทักษะ เทคนิค การออกแบบแผนการจัดการประสบการณ์เรียนรู้
รวมถึงการออกแบบโครงการหรือกิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ได้แก่
ขาดกระบวนการทำงานแบบบูรณาการร่วมกับบุคคล ชุมชน หน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
และด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ไม่สามารถสร้างเครือข่ายทางการศึกษาที่หลากหลายในระดับ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ไม่มีการพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดปัญหา
ในการบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. 2559

ดังนั้นผู้วิจัยต้องศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอสะเมิง
จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถ
นำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนา ปรับปรุง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ อีกทั้งสามารถยกระดับการจัดการศึกษาปฐมวัยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2559 ให้มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง
จังหวัดเชียงใหม่

จากการศึกษาเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ เท่ากับ 0.95 และ 0.98 ตามลำดับ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 5 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 5 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 5 คน ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 22 คน ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 16 คน ผู้ดูแลเด็ก จำนวน 12 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 70 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 70 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 70 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (PNI Modified)

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารการจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย จำนวน 5 คน โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

1. ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านการศึกษา หรือด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา หรือด้านการจัดการศึกษาระดับปฐมวัย หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา หรือการบริหารจัดการสถานศึกษา หรือการจัดการศึกษาระดับปฐมวัยหรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่น้อยกว่า 5 ปี
3. จบการศึกษาระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอกด้านการศึกษาหรือการบริหารการศึกษา ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยทำการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์ และนำเสนอผลการศึกษาลงมาปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็น ในขั้นตอนที่ 1 แก่ผู้ให้ข้อมูล รวมทั้งทำการจัดบันทึกการสนทนา และผู้วิจัยวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน วิเคราะห์เนื้อหา ภาษาและความถูกต้อง (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาลงมาปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ และการจัดลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวม

มาตรฐานการดำเนินงาน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	(μ)	(σ)	ระดับ	(μ)	(σ)	ระดับ
1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.88	0.52	มาก	4.67	0.41	มากที่สุด
2. มาตรฐานด้านบุคลากร	3.77	0.48	มาก	4.67	0.40	มากที่สุด
3. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย	3.70	0.60	มาก	4.67	0.45	มากที่สุด
4. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรม ตามหลักสูตร	3.89	0.64	มาก	4.72	0.40	มากที่สุด
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและ ส่งเสริมสนับสนุน	3.81	0.59	มาก	4.70	0.43	มากที่สุด
6. มาตรฐานด้านการส่งเสริม เครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย	3.72	0.53	มาก	4.72	0.43	มากที่สุด
รวม	3.80	0.50	มาก	4.69	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่าสภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80, \sigma = 0.50$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\mu = 3.89, \sigma = 0.64$)

รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ($\mu = 3.88, \sigma = 0.52$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ($\mu = 3.70, \sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ทั้งนี้สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.69, \sigma = 0.38$) เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ($\mu = 4.72, \sigma = 0.40$) รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ($\mu = 4.72, \sigma = 0.43$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ($\mu = 4.67, \sigma = 0.45$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

ตาราง 2 แสดงลำดับความต้องการจำเป็น ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวม

มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	D	I	PNI Modified	ลำดับความ ต้องการจำเป็น
1. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	3.88	4.67	0.20	6
2. มาตรฐานด้านบุคลากร	3.77	4.67	0.24	3
3. มาตรฐานด้านอาคาร สถานที่ สิ่งแวดล้อม และ ความปลอดภัย	3.70	4.67	0.26	2
4. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร	3.89	4.72	0.21	5
5. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน	3.81	4.70	0.23	4
6. มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนา เด็กปฐมวัย	3.72	4.72	0.27	1
รวม	3.80	4.69	0.23	

จากตาราง 2 พบว่าลำดับความต้องการจำเป็นของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่า PNI Modified = 0.23 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ค่าความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (PNI Modified = 0.27) รองลงมา คือ มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย (PNI Modified = 0.26) และค่าความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (PNI Modified = 0.20) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนาการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ร่วมกับเครือข่ายการศึกษาระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับภาค และสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเชิงพื้นที่ ร่วมกับชุมชน สถานศึกษาทุกสังกัด หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ตำบล อำเภอ หรือจังหวัด เพื่อร่วมสร้างแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่มาตรฐาน

2. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรร่วมกำกับดูแล ตรวจสอบ ตรวจสอบ สภาพอาคารสถานที่ที่ดำเนินการปรับปรุง พัฒนา อาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ พร้อมทั้งสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชน และผู้ปกครอง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้างแหล่งเรียนรู้ เช่น การสร้างสนามเด็กเล่นสร้างปัญญา การสร้างสวนเศรษฐกิจพอเพียง การจัดมุมการศึกษาหรือมุมประสบการณ์ต่าง ๆ อีกทั้งร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสร้างมาตรการป้องกันโรคติดต่อ ให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรผู้ปกครอง และเด็กเล็กในการดูแลสุขภาพอนามัย อีกทั้งมีมาตรการป้องกันอันตราย พร้อมทั้งฝึกซ้อมการหลบภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน

3. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานด้านบุคลากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามขอบเขตภาระงาน ทำการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง อย่างถูกต้องเหมาะสมและจัดสรรครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอเป็นไปตามอัตราส่วน ครู: นักเรียน (1: 10) รวมถึงดำเนินการสรรหาบุคลากรอื่นให้มีจำนวนเพียงพอ เช่น ภารโรง พนักงานทำความสะอาด และผู้ประกอบอาหาร อีกทั้งส่งเสริมกระบวนการทำงานของบุคลากรทุกระดับแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลัก 4ร. ได้แก่ ร่วมใจบุคลากร ร่วมคิดวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในสายงานที่ปฏิบัติในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างทักษะ และความชำนาญ อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องพัฒนาระบบช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้สาธารณชนรับทราบ สร้างกลไกความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป และร่วมสร้างเป้าหมายในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกมิติ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจากเครือข่ายการศึกษาทุกระดับ

5. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาใหม่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์เรียนรู้ที่หลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กเล็กอย่างรอบด้านและสมวัย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมถึงสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ หรือ (PLC) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนางานด้านวิชาการและสร้างสรรค์กิจกรรมตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ

6. แนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีแนวคิดในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลัก PDCA ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป เสริมสร้างระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเพื่อทำการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ติดตามการดำเนินงานด้านงบประมาณให้เป็นไปอย่างถูกต้อง

สรุปผล

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับ มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ตามลำดับ

ทั้งนี้สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเรียงลำดับมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมมีค่า PNI Modified = 0.23 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย (PNI Modified = 0.27) ลำดับที่ 2 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย (PNI Modified = 0.26) ลำดับที่ 3 มาตรฐานด้านบุคลากร (PNI Modified = 0.24) ลำดับที่ 4 มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน (PNI Modified = 0.23) ลำดับที่ 5 มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร (PNI Modified = 0.21) และลำดับที่ 6 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (PNI Modified = 0.20) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรดำเนินการ ดังนี้ 1. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ ควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเชิงพื้นที่ และชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย คือ ควรปรับปรุง พัฒนา อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ สร้างแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา รวมถึงมีมาตรการป้องกันโรคติดต่อ และมาตรการ

ป้องกันอันตราย 3. มาตรฐานด้านบุคลากร คือ ควรจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภาระงานและส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองในสายงานที่ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ 4. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและการสนับสนุน คือ ควรพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ แม้กระทั่งความสำเร็จของหน่วยงาน สร้างกลไกความร่วมมือระหว่าง ชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องในการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร คือ ควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ออกแบบแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีความหลากหลายและสามารถพัฒนาเด็กเล็กอย่างรอบด้านและสมวัย และ 6. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ควรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาครอบคลุมทั้งโครงการ กิจกรรม และจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

อธิปราชผล

ขั้นตอนที่ 1 สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่

สภาพปัจจุบันของการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมาคือ มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ตามลำดับ และสภาพที่พึงประสงค์ โดยภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน มาตรฐานด้านบุคลากร มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ตามลำดับ ทั้งนี้เพราะปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเริ่มให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษาปฐมวัยมุ่งเน้นให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาอย่างรอบด้านและสมวัย และต้องการยกระดับการบริหารจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารงานทั่วไป รวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ได้รับการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานทั้ง 6 เช่นเดียวกับ ฐานมาต สมวรธณ (2559) ได้การทำวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา พบว่าการบริหารจัดการตามมาตรฐาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านบุคลากร ด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. การวิเคราะห์ลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย ลำดับที่ 2 มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย ลำดับที่ 3 มาตรฐานด้านบุคลากร ลำดับที่ 4 มาตรฐานด้าน

การมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน ลำดับที่ 5 มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร และลำดับที่ 6 มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าสภาพความต้องการจำเป็นของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการแก้ไข อาจเนื่องจากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดำเนินการบริหารจัดการตามแนวทางและนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยังไม่สามารถส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในระดับต่าง ๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม อีกทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งยังขาดการพัฒนา ปรับปรุง สถานที่เพื่อรองรับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ของเด็กให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการจัดประสบการณ์เรียนรู้ ซึ่งมีมาตรการป้องกันอันตรายหรือโรคติดต่อที่ไม่ครอบคลุมชัดเจน รวมถึงยังไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนหรือหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเป็นระบบ ทำให้การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานเท่าที่ควร ดังนั้นต้องมีการแก้ไขปรับปรุงสภาพดังกล่าว โดยการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนอย่างเป็นระบบ และพัฒนาการดำเนินงานสู่มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง 6 ด้าน อย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจพร ต่ำคำดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย ดังนี้ 1) แนวทางด้านการบริหารจัดการ ควรแต่งตั้งบุคลากรที่รับผิดชอบงานให้ชัดเจน มีการวางแผน นำแผนไปสู่การดำเนินงานตามขั้นตอน และประเมินติดตามอย่างเป็นระบบ 2) แนวทางด้านบุคลากร ควรมีการจัดทำแผนงานบุคลากรกำหนดอัตราส่วนของครูต่อเด็กปฐมวัยเพียงพอต่อการจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3) แนวทางด้านอาคารสถานที่สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ส่งเสริมให้มีการวางแผนฝึกซ้อมป้องกันอุบัติเหตุ และรักษาความปลอดภัย 4) แนวทางด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ส่งเสริมให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และมีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตามประเมินผลการใช้แผนจัดประสบการณ์เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ 5) แนวทางด้านการมีส่วนร่วม และการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน จัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันระหว่าง ครู ผู้บริหาร ผู้ปกครอง และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพื่อปรึกษาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา 6) แนวทางด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย มีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการมาตรฐานด้านส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริม สนับสนุน ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าร่วมการประชุม อบรม สัมมนา ร่วมกับเครือข่ายการศึกษาระดับอำเภอ ระดับจังหวัด และระดับภาค รวมถึงการสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเชิงพื้นที่ ร่วมกับชุมชน สถานศึกษาทุกสังกัด หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมสร้างแนวทางการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสู่มาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจพร ต่ำคำดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า

จังหวัดเชียงราย พบว่า ควรส่งเสริมการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย และมีการแต่งตั้งผู้รับผิดชอบประสานการดำเนินงานเครือข่ายศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการมาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรร่วมกำกับดูแล สำรวจ ตรวจสอบ สภาพอาคารสถานที่ และปรับปรุง พัฒนา อาคารสถานที่ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ พร้อมทั้งสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กชุมชน และผู้ปกครองให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้างแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลสร้างมาตรการป้องกันโรคติดต่อ ให้ความรู้แก่ครูและบุคลากร ผู้ปกครอง และเด็กเล็ก ในการดูแลสุขภาพอนามัย และมีมาตรการป้องกันอันตราย พร้อมทั้งฝึกซ้อมการหลบภัยเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับ วิชาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอมือง จังหวัดมหาสารคาม พบว่า ควรจัดพื้นที่ใช้สอยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีความสะอาด และปลอดภัย

3. มาตรฐานด้านบุคลากร

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานด้านบุคลากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการตามขอบเขตภาระงาน ทำการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง อย่างถูกต้องเหมาะสมและจัดสรรครู ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เพียงพอเป็นไปตามอัตราส่วน ครู: นักเรียน (1: 10) รวมถึงดำเนินการสรรหาบุคลากรอื่นให้มีจำนวนเพียงพอ เช่น ภารโรง พนักงานทำความสะอาด และผู้ประกอบอาหาร อีกทั้งส่งเสริมกระบวนการทำงานของบุคลากรทุกระดับแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลัก 4ร. ได้แก่ ร่วมใจบุคลากร ร่วมคิดวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมรับผลประโยชน์ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเองในสายงานที่ปฏิบัติในการเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ สร้างทักษะ และความชำนาญ อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญา คำวงสืบ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า ควรจัดบุคลากรเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและเหมาะสมกับคุณวุฒิ ควรมีการจัดอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติหน้าที่

4. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการมาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต้องพัฒนาระบบช่องทางการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ ให้สาธารณชนรับทราบข้อมูลข่าวสารที่เป็นปัจจุบัน สร้างกลไกความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชน หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไป และร่วมสร้างเป้าหมายในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในทุกมิติ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จากเครือข่ายการศึกษาทุกระดับ ซึ่งสอดคล้องกับ วิชาพร ศรีพงษ์ยิ่ง (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอมือง จังหวัด

มหาสารคาม พบว่า ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปกครองมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น ในเรื่องการจัดการศึกษา และควรมีการประชุมร่วมกับหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อกำหนดวางแผนความร่วมมือในการสร้างเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย

5. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการมาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาใหม่มีความสอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 รวมถึงออกแบบหน่วยการจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้หลากหลาย เพื่อพัฒนาเด็กเล็กอย่างรอบด้านและ สมวัย ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคม และสติปัญญา รวมถึงสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พัฒนางานด้านวิชาการและสร้างสรรค์กิจกรรม ตามหลักสูตรอย่างมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ เบญจพร ต่ำค่าดี (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย พบว่า ส่งเสริมให้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา และมีการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ มีกระบวนการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แผนจัดประสบการณ์เป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ

6. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

สำหรับแนวทางในการพัฒนาการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีแนวคิดในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ โดยยึดหลัก PDCA ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีการจัดทำแผนการดำเนินงาน ด้านการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร ด้านบริหารงานทั่วไป เสริมสร้างระบบ ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ และทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายในเพื่อทำการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ติดตามการดำเนินงานด้านงบประมาณให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับ อภิญา คำวังสืบ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา พบว่า ควรให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้เสนอแนะแนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้

1. มาตรฐานด้านการส่งเสริมเครือข่ายการพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก ควรสร้างเครือข่ายทางการศึกษาเชิงพื้นที่ ร่วมกับชุมชน สถานศึกษาทุกสังกัด หน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในพื้นที่ ตำบล อำเภอ หรือจังหวัด และสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อร่วมพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. มาตรฐานด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรควร ร่วมดูแล สักรวจ ตรวจสอบ สภาพอาคารสถานที่ และปรับปรุง พัฒนา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน รวมถึงสร้างกลไกความร่วมมือระหว่างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ชุมชน และผู้ปกครอง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา

ปรับปรุงภูมิทัศน์ และสร้างแหล่งเรียนรู้ อีกทั้งศูนย์พัฒนาเด็กร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลร่วมกำหนด มาตรการป้องกันโรคติดต่อ และมีมาตรการป้องกันอันตราย

3. มาตรฐานด้านบุคลากร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรจัดทำแผนอัตรากำลังให้มีความเหมาะสม ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในการปฏิบัติงาน และการให้โอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. มาตรฐานด้านการมีส่วนร่วมและส่งเสริมสนับสนุน คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ควรพัฒนาระบบการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ประชาสัมพันธ์แผนงาน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ สร้างกลไกความร่วมมือระหว่าง ชุมชนหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป้าหมายในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กร่วมกัน ในทุกมิติ

5. มาตรฐานด้านวิชาการและกิจกรรมตามหลักสูตร คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กควรพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พ.ศ. 2560 ออกแบบแผนจัดประสบการณ์เรียนรู้ให้มีความหลากหลาย และสามารถพัฒนาเด็กเล็กอย่างรอบด้านและสมวัย

6. มาตรฐานด้านการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรส่งเสริมการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมและเป็นระบบ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านบริหารงานทั่วไป รวมถึงพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ และทำการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน เพื่อให้การดำเนินงานด้านงบประมาณให้เป็นไป อย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามมาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอสะเมิง จังหวัดเชียงใหม่ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่สนับสนุน และให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2559**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์กรมส่งเสริมปกครองส่วนท้องถิ่น.
- ฐานมาศ สมวรรณ. (2559). **การบริหารจัดการตามมาตรฐานการดำเนินงานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอแม่ใจ**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เบญจพร ต่ำคำดี. (2562). **แนวทางการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ปริญทร์ ใจหัวว. (2560). **แนวทางการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลเมืองใน จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (14 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 6.
- พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. (17 พฤศจิกายน 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 114 ก. หน้า 6.
- มะลิวรรณ ภิรมย์รักษ์. (2561). **การพัฒนาแนวทางการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560). (6 เมษายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 40 ก. หน้า 14.
- วิภาพร ศรีพงษ์ยิ่ง. (2561). **แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย องค์กรบริหารส่วนตำบลแก้ง อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.มหาสารคาม.
- อภิญา คำวังสีบ. (2559). **ศึกษาสภาพการดำเนินงานและแนวทางการบริหารจัดการศึกษา ของสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยตามมาตรฐานการดำเนินงาน สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ในเขตอำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง. กศ.ม.มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยาย
โอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
SCHOOL MANAGEMENT APPLYING GOOD GOVERNANCE OF OPPORTUNITY
EXPANDING SCHOOL, LAMPANG PROVINCE UNDER THE OFFICE OF LAMPANG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

จิตต์พิชชา จริยา^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Jidphidcha Jariya^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยทำการประมาณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67- 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe')

จากผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมาก ทั้ง 10 หลัก สูงสุดได้แก่ ด้านหลักความเสมอภาค รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม, หลักนิติธรรม, หลักความเปิดเผยและโปร่งใส, หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ, หลักการกระจายอำนาจ, หลักการรับผิดชอบ และสามารถตรวจสอบได้, หลักการตอบสนอง, หลักประสิทธิผล, ส่วนหลักที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักประสิทธิภาพตามลำดับ

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Kpl1.Jidphidcha@gmail.com



หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ และหลักคุณธรรมและจริยธรรม พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายหลักทุกหลัก ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

Abstract

The purposes of this research were 1), To Study school management applying good governance of opportunity expanding school, Lampang province under the office of Lampang Primary Educational Service Area 3. 2) Compare school management applying good governance of opportunity expanding school, Lampang province under the office of Lampang Primary Educational Service Area 3 by classifying educational background and work experience. the sample in this research consisted of 155 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the directors and teachers in the educational opportunity expansion schools, lampang primary educational service area office 3. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 0.67–1.00, and the confidence is 0.98. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows

1. School management applying good governance of opportunity expanding school was high level . The ten aspects with the highest and lowest mean were equity, morality and ethics, rule of law, transparency , participation and consensus oriented, decentralization, accountability, responsiveness, effectiveness and efficiency.

2. To school management applying good governance of opportunity expanding school, Lampang province under the office of Lampang Primary Educational Service Area 3 by classifying Educational Background, Efficiency, Effectiveness, Responsiveness, Accountability, Transparency, Rule of Law, Equity, Decentralization, Participation and Consensus oriented and Morality and Ethics. The result has no significantly difference the part of overview which is inconsistent with the hypothesis. The Comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference. Including overview and details on all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

Keywords: School governance based on good governance

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของกระแสสังคมโลก ส่งผลให้สังคมไทยเกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การศึกษาจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการจัดการศึกษา ให้พร้อมรับและปรับตัวให้สอดคล้องเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสสังคมโลก แนวคิดที่ได้รับความนิยมในปัจจุบัน ไปประยุกต์ใช้กับการบริหาร นั่นก็คือแนวคิดธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นแนวคิดที่มุ่งเน้น การมีส่วนร่วมของประชาชน เพิ่มสิทธิ

เสรีภาพของการตรวจสอบการ ทำงานของภาครัฐและองค์การภาคเอกชน มุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน ลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย ประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับหลักธรรมาภิบาล โดยมี ยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยใสสะอาด ไทยทั้งชาติต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thailand)” ยังมีความสอดคล้องกับทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ) และทิศทางยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (ยุทธศาสตร์การปลูกฝัง “คนไทยไม่โกง” และยุทธศาสตร์การป้องกันด้วยการเสริมสร้างสังคมธรรมาภิบาล) อีกด้วย ทั้งนี้ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 มีแผนงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาล ในภาครัฐ แผนงานที่ 5.9 การสร้างกลไก “ยับยั้ง” และ “สร้างความตระหนักรู้” เพื่อป้องกันการทุจริต ที่กล่าวถึง การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาลในสถานศึกษา เพื่อสร้างองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ปลูกจิตสำนึก ทักษะกระบวนการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์ อยู่อย่างพอเพียง จิตสาธารณะ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ดำเนินงานไปในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทาง การปฏิรูประบบราชการไทย โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย โดยได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) เมื่อปีงบประมาณ 2562 นั้น พบว่าผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน ได้คะแนน 74.27 ซึ่งถือว่ามีความคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ C (fair) ทำให้มี แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสถานศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลสำคัญที่สุดภายในองค์กร ซึ่งมีหน้าที่ควบคุม ดูแลการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความราบรื่น และสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหารหรือผู้นำ จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและพยายามทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจในหลักการบริหารงานรวมทั้งประสบการณ์และทักษะการบริหารงานโดยชักนำบุคคลในองค์กรให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันตัดสินใจ ซึ่งต้องประยุกต์ใช้หลักการว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย (2555, หน้า 19) จึงให้ความสำคัญ กับหลักธรรมาภิบาลเป็นอย่างยิ่ง เห็นได้จาก กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลในแต่ละปี โดยให้ความสำคัญเรื่องความโปร่งใสของการปฏิบัติ ราชการ ความมีส่วนร่วมของประชาชน ตลอดจนการสร้างมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จึงได้ให้ส่วนราชการปฏิบัติตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จึงมีนโยบายเสริมสร้างการบริหารงานตามหลักของธรรมาภิบาลในหน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจถึง หลักธรรมาภิบาล

และนำมาบูรณาการในการบริหารและจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างสถานศึกษาให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ซึ่งหลักการดังกล่าว ได้แก่ 10 องค์ประกอบหลักที่สำคัญ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพบริบทของประเทศไทย ซึ่งประกอบด้วย หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการระมัดระวังและสามารถตรวจสอบได้ หลักความเปิดเผยและโปร่งใส หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ หลักคุณธรรมและจริยธรรม ส่งผลให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

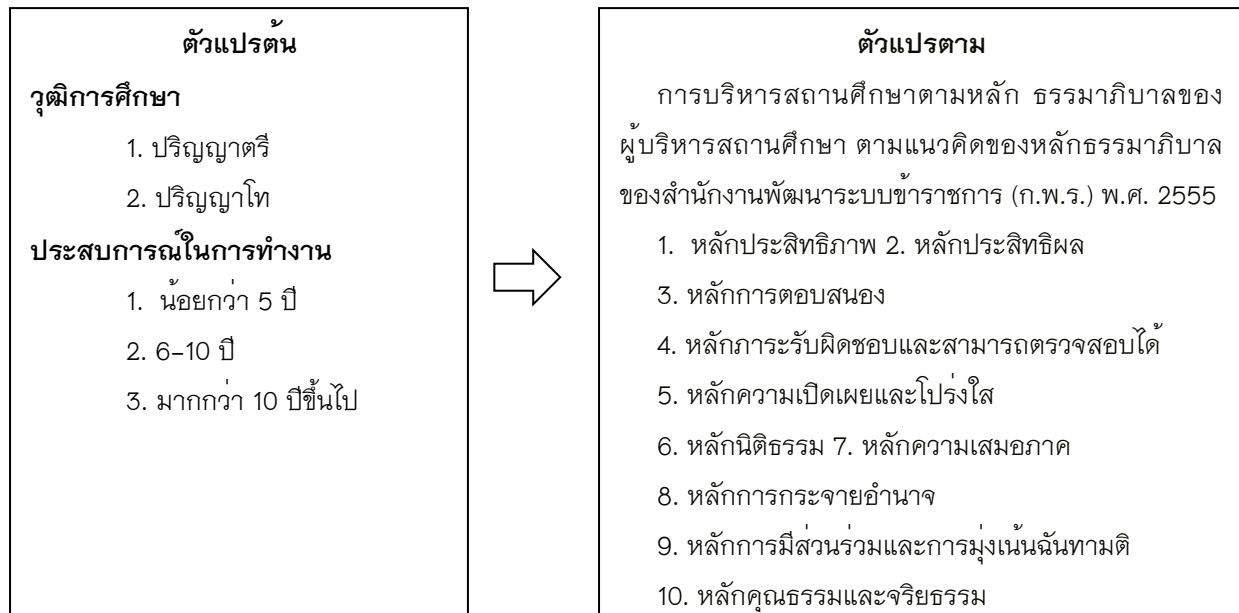
ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตาม 10 หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 รวม จำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร 60 คน ครูผู้สอน 192 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 252 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2557, หน้า 49) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 155 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ, ตำแหน่ง, ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 59 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) กำหนดระดับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert (1961)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับบทความและรายงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)
3. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป จำนวน 59 ข้อ
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 155 ฉบับ ด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

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

3. สถิติพื้นฐาน

3.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบ (t-test) และ(F-test) โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในภาพรวม ของการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	n=155		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	หลักประสิทธิภาพ	4.24	0.55	มาก
2	หลักประสิทธิผล	4.27	0.58	มาก
3	หลักการตอบสนอง	4.29	0.60	มาก
4	หลักการรับผิดชอบต่อและสามารถตรวจสอบได้	4.31	0.59	มาก
5	หลักความเปิดเผยและโปร่งใส	4.40	0.60	มาก
6	หลักนิติธรรม	4.43	0.58	มาก
7	หลักความเสมอภาค	4.49	0.56	มาก
8	หลักการกระจายอำนาจ	4.36	0.56	มาก
9	หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ	4.36	0.57	มาก
10	หลักคุณธรรมและจริยธรรม	4.45	0.61	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.35	0.52	มาก

จากตาราง 1 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สูงสุดได้แก่ ด้านหลักความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.49$) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรมและจริยธรรม ($\bar{X} = 4.45$) ระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านหลักประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.24$) ระดับมาก

2.1 จากผลศึกษาการเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

	การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
		ปริญญาตรี (n=102)		ปริญญาโท (n=53)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	หลักประสิทธิภาพ	4.20	0.54	4.32	0.58	-1.35	0.18
2	หลักประสิทธิผล	4.21	0.58	4.38	0.56	-1.78	0.08
3	หลักการตอบสนอง	4.25	0.59	4.36	0.61	-1.07	0.29
4	หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้	4.24	0.58	4.44	0.58	-2.02*	0.04
5	หลักความเปิดเผยและโปร่งใส	4.36	0.59	4.47	0.63	-1.01	0.31
6	หลักนิติธรรม	4.39	0.59	4.49	0.57	-0.98	0.33
7	หลักความเสมอภาค	4.45	0.57	4.58	0.52	-1.40	0.16
8	หลักการกระจายอำนาจ	4.33	0.55	4.41	0.59	-0.76	0.45
9	หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ	4.31	0.57	4.46	0.57	-1.61	0.11
10	หลักคุณธรรมและจริยธรรม	4.42	0.63	4.51	0.57	-0.88	0.38
	รวม	4.31	0.51	4.44	0.52	-1.50	0.14

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกัน คือ ด้านหลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ ส่วนที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลศึกษาการเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig.
1 หลักประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.72	2.00	0.36	1.18	0.31
	ภายในกลุ่ม	46.23	152.00	0.30		
	รวม	46.95	154.00			
2 หลักประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	0.20	2.00	0.10	0.30	0.74
	ภายในกลุ่ม	51.40	152.00	0.34		
	รวม	51.60	154.00			
3 หลักการตอบสนอง	ระหว่างกลุ่ม	0.12	2.00	0.06	0.16	0.85
	ภายในกลุ่ม	54.46	152.00	0.36		
	รวม	54.58	154.00			
4 หลักการรับผิดชอบต่อสังคมและสามารถตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2.00	0.13	0.38	0.69
	ภายในกลุ่ม	52.48	152.00	0.35		
	รวม	52.74	154.00			
5 หลักความเปิดเผยและโปร่งใส	ระหว่างกลุ่ม	0.44	2.00	0.22	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	55.72	152.00	0.37		
	รวม	56.16	154.00			
6 หลักนิติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.73	2.00	0.36	1.08	0.34
	ภายในกลุ่ม	51.20	152.00	0.34		
	รวม	51.93	154.00			
7 หลักความเสมอภาค	ระหว่างกลุ่ม	0.95	2.00	0.47	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	47.08	152.00	0.31		
	รวม	48.02	154.00			
8 หลักการกระจายอำนาจ	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2.00	0.14	0.44	0.64
	ภายในกลุ่ม	48.22	152.00	0.32		
	รวม	48.50	154.00			

การบริหารสถานศึกษาตาม	SS	df	MS	F	Sig.
หลักธรรมาภิบาลของ					
ผู้บริหารสถานศึกษา					
9 หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ ระหว่างกลุ่ม	0.42	2.00	0.21	0.63	0.53
ภายในกลุ่ม	49.90	152.00	0.33		
รวม	50.31	154.00			
10 หลักคุณธรรมและจริยธรรม	0.98	2.00	0.49	1.31	0.27
ภายในกลุ่ม	56.68	152.00	0.37		
รวม	57.65	154.00			
ภาพรวม	0.36	2.00	0.18	0.67	0.52
ภายในกลุ่ม	41.05	152.00	0.27		
รวม	41.41	154.00			

จากตาราง 3 พบว่า โดยภาพรวม ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกหลัก

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลเป็นรายหลัก ดังนี้

1.1 หลักประสิทธิภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุน ลดภาระค่าใช้จ่าย ของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า หลักประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก

1.2 หลักประสิทธิผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ วางเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน ติดตามและประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ พึ่งดวง (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า หลักประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก

1.3 หลักการตอบสนอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำกับดูแลให้งานเสร็จสิ้นภายในเวลาที่กำหนด อีกทั้งยังมีการบริการที่มีคุณภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายได้อย่างเหมาะสม ทำให้สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไว้วางใจได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรรณ ยวนมาลัย (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก หลักการตอบสนอง อยู่ในระดับมาก

1.4 หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการตรวจสอบการทำงาน และมีการรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน และแสดงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ ยวนมาลัย (2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ อยู่ในระดับมาก

1.5 หลักความเปิดเผยและโปร่งใส โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรณ พึ่งดวง (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า หลักความเปิดเผยและโปร่งใส อยู่ในระดับมาก

1.6 หลักนิติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำหลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมา ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรณ พึ่งดวง (2560) ที่ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า หลักนิติธรรม อยู่ในระดับมาก

1.7 หลักความเสมอภาค โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงการรับบริการ อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรณ พึ่งดวง (2560) ได้ศึกษา เรื่อง บริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า หลักความเสมอภาค อยู่ในระดับมาก

1.8 หลักการกระจายอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจัดโครงสร้างการทำงานของบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ อย่างเหมาะสม มอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่าย ในการดำเนินงาน ให้ฝ่ายต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ ยวนมาลัย(2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก หลักการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก

1.9 หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดวิเคราะห์รับฟังความคิดเห็น ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ ยวนมาลัย(2561) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก หลักการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก

1.10 หลักคุณธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพรณ ยวนมาลัย(2561) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมาก หลักคุณธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1. จากผลการเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.1.1 วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการรายงานผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อ สาธารณชน เป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ จุฑามาส นาคปฐม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลอินทปญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.1.2 วุฒิการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนี้

1) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อความสะดวกและลดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า หลักประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักประสิทธิผล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ วางเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน ติดตามและประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า หลักประสิทธิผล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

3) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักการตอบสนอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ งานเสร็จตามกำหนดการ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย พบว่า ด้านหลักการตอบสนอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักความเปิดเผยและโปร่งใส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูล

ข่าวสาร และมีการช่องทางการสื่อสารที่ติดต่อได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระปลัดไพโรวัลย์ ชาโคร (ศรีเมือง) (2558) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า หลักความเปิดเผยและโปร่งใส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

5) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักนิติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาส นาคปฐม (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลอินทปญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักนิติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

6) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักความเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงการรับบริการ อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า หลักความเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกระจายความรับผิดชอบในการตัดสินใจและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า หลักการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

8) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดวิเคราะห์รับฟังความคิดเห็น ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธวัชชัย นิลประดับ และคณะ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

9) จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า หลักคุณธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า หลักคุณธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2. จากผลการเปรียบเทียบ การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายหลักทุกหลัก ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ได้ตั้งไว้ ดังนี้

2.2.1 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อ

ความสะดวกและลดค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า หลักประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักประสิทธิผล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ วางเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างกระบวนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีมาตรฐาน ติดตามและประเมินผล พัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ด้านหลักประสิทธิผล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักการตอบสนอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถให้บริการได้อย่างมีคุณภาพ งานเสร็จตามกำหนดการ สร้างความเชื่อมั่นไว้วางใจรวมถึงตอบสนองตามความคาดหวังความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัย พบว่า หลักการตอบสนอง มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.4 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตอบคำถามและชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย มีการตรวจสอบการทำงาน และมีการรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน และแสดงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต่อสาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (ศรีเมือง)(2558) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร พบว่า หลักการรับผิดชอบและสามารถตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.5 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักความเปิดเผยและโปร่งใส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และมีการช่องทางการสื่อสารที่ติดต่อได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า หลักความเปิดเผยและโปร่งใส มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.6 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักนิติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยพระปลัดไพโรวัลย์ ชาคโร (ศรีเมือง)(2558) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า หลักนิติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.7 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักความเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน เข้าถึงการรับบริการ อย่างเท่าเทียม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย นิลประดับ และคณะ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ด้านหลักความเสมอภาค มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.8 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกระจายความรับผิดชอบและการดำเนินการให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า หลักการกระจายอำนาจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.9 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ ร่วมเสนอปัญหา ร่วมคิดวิเคราะห์รับฟังความคิดเห็น ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมตรวจสอบ ผลการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ธวัชชัย นิลประดับ และคณะ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า หลักการมีส่วนร่วมและการมุ่งเน้นฉันทามติ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.10 จากผลการเปรียบเทียบ พบว่า หลักคุณธรรมและจริยธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรม ยึดมั่นในค่านิยมหลักตามมาตรฐานจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นรมน ชันดี (2561) ได้ศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ด้านหลักคุณธรรม ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีนโยบายใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนลดภาระค่าใช้จ่าย ของสถานศึกษา มีการปฏิบัติงานจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวม มีการลดขั้นตอนหรือยกเลิกขั้นตอนที่ไม่มีความจำเป็นและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสะดวกให้การดำเนินงานเกิดความราบรื่น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการบริหาร การศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายถาวร เกษณา ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้คอนวิทยา และนายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวังเหนือ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษาศาสตร มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสถานศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2562). ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2562. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, ลำปาง.
- จุฑามาส นาคปฐม. (2559). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร โรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัชชัย นิลประดับ ธีรพล ชุมวรฐายี และธีรพล ชุมวรฐายี. (2559). การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิซิเนสฮาร์แอนด์ดี.
- นรมน ชันดี. (2561). การศึกษาบทบาทการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. จันทบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระปลัดไพโรวัลย์ ชาตโร (ศรีเมือง). (2558). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร กรุงเทพฯ: สำนักงานการศึกษาสำนักงานเขตสายไหมกรุงเทพมหานคร
- สุภาพรรณ ยวนมาลัย. (2561). การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา. พะเยา.



สำนักงานฯ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการไทย. (2555). คู่มือการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตาม
หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance Rating), กรุงเทพฯ :
พรimedia โปรร.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3

THE RELATIONSHIP BETWEEN BEHAVIORAL LEADERSHIP OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND THE MOTIVE FOR THE PERFORMANCE OF TEACHERS
SCHOOLS EXPAND EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER LAMPANG PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

เจนจิรา ตัวลือ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Janejira Tualue^{1*} and Sunthon Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนจำนวน 252 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน จำนวน 12 โรงเรียน ทำการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม อยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุดได้แก่ ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง อยู่ในระดับมากที่สุด และน้อยที่สุดด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงสุดได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก 3) จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206286@up.ac.th



พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมทุกด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of the behavioral leadership of school administrators schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3, 2) to study the level of the motive for the performance of teachers schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3 and 3) to study the relationship between the behavioral leadership of school administrators the motive for the performance of teachers schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3. The sample consisted of 252 teacher administrators, divided into 60 administrators and 192 teachers in 12 schools, simple randomization. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire with consistency value of 1.00 and confidence factor. 98, the statistic of data analysis consists of percentage, average (mean), standard deviation and Pearson's coefficient analysis.

The results of research find that 1) the level of the behavioral leadership of school administrators schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3 is in good level considering it was found that; the behavioral leadership of school administrators schools at the highest level, including the leadership as a team is in good level, followed by the leader-oriented is in good level and the least is the leader is aimed at low people , 2) the level of the motive for the performance of teachers schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3 is in good level considering it was found that; the motive for the performance of teachers schools at the highest level, including the nature of the work performed is in good level, followed by the success of the operation is in good level and the least is the advancement in the career and 3) The study of the relationship between the behavioral leadership of school administrators the motive for the performance of teachers schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3 that; the level of the behavioral leadership of school administrators schools expand educational opportunities under Lamphang primary education service area office 3 In all aspects There is no positive correlation with the motive for the performance of teachers schools not statistically significant.

Keywords: Behavioral Leadership, Performance Incentives

บทนำ

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ตั้งอยู่ เลขที่ 359 ถนนวิเชตวัฒนา ตำบลแจ้ห่ม อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง มีหน้าที่หลักในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน มีจำนวนทั้งหมด 92 โรงเรียน โดยดำเนินงานตามกรอบการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ซึ่งแบ่งโครงสร้างในการบริหารงานออกเป็น 6 กลุ่ม 1 หน่วย 1 ศูนย์ ประกอบด้วย กลุ่มอำนวยการ กลุ่มบริหารงานบุคคล กลุ่มนโยบายและแผน กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์ หน่วยตรวจสอบภายใน ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา (ITEC) ซึ่งการบริหารงานให้ดีและมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องใช้ความสามารถ เทคนิควิธีการและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการบริหารงานและตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาเพื่อปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ พร้อมทั้งจะทุ่มเทแรงกายแรงใจในการพัฒนา ให้โรงเรียนประสบความสำเร็จก้าวหน้า แต่จากสภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ยังพบว่า การจัดทำแผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนยังมีส่วนน้อยที่ครอบคลุมถึงโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยในแผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 มีการจัดทำโครงการเพื่อนำมาเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพตามกลยุทธ์ของสำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่ โดยยังมีได้มุ่งเน้น ให้ความสำคัญที่โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาโดยตรง ซึ่งเป็นกลไกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ของแผนปฏิบัติการและสามารถเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการพัฒนาทางการศึกษาของโรงเรียน

การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาทักษะชีวิต เป็นแนวทางในการสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้เรียนรู้ได้พัฒนาความคิด ทักษะทั้งทางด้าน การใช้ชีวิต และด้านอาชีพ สามารถรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณธรรม จริยธรรม สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างเป็นสุข (จริยชนญา วงศ์ใหญ่, 2558) โครงการขยายโอกาสทางการศึกษา เป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย ซึ่งโครงการขยายโอกาสทางการศึกษา ให้แก่กลุ่มนักเรียนที่จบชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาได้มีโอกาสศึกษาต่อในชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นโดยชื่อโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับและปัจจุบันเรียกว่า โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการในปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมือบรรณารักษ์ ให้เด็กที่เรียนจบในชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนได้เข้าเรียนต่อในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ (จรัญ แสงบุญ, 2552) กระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2550 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนการจัดการศึกษาในภาพรวมเพื่อรองรับการจัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอ กับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสม เสมอภาค เป็นธรรม คุมคา ประหยัดงบประมาณ ให้คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ คือ สถานศึกษาต้องผ่านการประเมินคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาคารสถานที่ที่เหมาะสม เพียงพอ และเอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน จำนวนนักเรียนที่จะเข้าศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษา

ปีที่ 1 ไม่น้อยกว่า 40 คน มีครูที่มีคุณวุฒิความสามารถตรงกับงานที่รับผิดชอบ มีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีครูเพียงพอในกลุ่มสาระการเรียนรู้หลักและมีศักยภาพ พร้อมที่จะรองรับการจัดการศึกษาตลอดหลักสูตร (จรัญ แสงบุญ, 2552)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่การบริหารและจัดการ การศึกษาของรัฐ การบริหารและจัดการการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการบริหาร และจัดการศึกษาของเอกชน และในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552 – 2561) มีกรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ คือ การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษา(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553. อ่างใน สนอง ศิริกุลวัฒนา และสุวิชัย ศิริกุลวัฒนา) โดยมีอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และบริหารงานทั่วไปไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (ธวัชชัย ตั้งอุทัยเรือง, 2014)

ภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้การบริหารจัดการต่างๆในองค์กรสำเร็จลุล่วงไปได้ และเกิดประสิทธิผลในการบริหารงานซึ่งเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่สำคัญสูงสุดของการบริหารแบบมุ่งสัมฤทธิ์ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อยและไม่มีความรู้เรื่องการบริหาร มักจะใช้สามัญสำนึกในการกระทำหรือการปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจ ทำให้ประโยชน์ที่ได้รับมีจำกัดถึงแม้ว่าเขาวัดปัญญาแต่เดิมและประสบการณ์การที่มีจะเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการบริหารก็ตาม (จันทร์ธานี สงวนนาม, 2553) แต่ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุดอีกอย่างหนึ่งคือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่างๆจนประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งปัจจุบันจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถสติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควรที่จะบริหารงานขององค์กรให้สำเร็จ ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้งานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน ซึ่งถือได้ว่าผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จขององค์กรประการหนึ่ง ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้บริหารองค์กรให้เป็นมืออาชีพเพื่อจะได้เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพให้แก่ตนเองสูงสุด เพราะจะเป็นการสร้างความแกร่งให้แก่องค์กรนำองค์กรสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงข้าม หากองค์กรใดก็ตามที่มีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชาอันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำลงและดำเนินผลงานที่ล้มเหลว (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560)บุคคลสำคัญในการดำเนินการศึกษาเพื่อพัฒนาคน คือ ครู ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันให้นักเรียนและโรงเรียนมีประสิทธิภาพเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถบรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติงานอย่างขยันขันแข็ง ทุ่มเททำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพและดึงศักยภาพตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงาน ย่อมขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลสามารถทำงานไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ระดับแรงจูงใจของบุคคลในการปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่องานของบุคคลในองค์กร แม้ว่าแรงจูงใจจะมีลักษณะเป็นนามธรรมที่ไม่สามารถมองเห็นได้แต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์กร คนที่มีแรงจูงใจสูงก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อภารกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ตรงกันข้ามกับบุคคลที่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำหรือแรงจูงใจเสียก็จะเป็นบุคคลที่มีพฤติกรรมทางอารมณ์ที่ไม่ดี กระตือรือร้นต่อการปกครองบังคับบัญชา เกิดความท้อแท้หรือหมดกำลังใจ

ที่จะปฏิบัติหน้าที่การงาน และมีความรู้สึกไม่ชอบงานที่ทำ พฤติกรรมต่าง ๆ เช่น การขาดความกระตือรือร้น เฉื่อยชา การมาทำงานช้า การเลิกงานก่อนเวลา การลา กิจ ลาป่วยอยู่เป็นประจำ รวมทั้งการพยายามหาหนทาง โยกย้ายเพื่อไปหาการทำงานในตำแหน่งอื่น อัตราการเข้าออกจากที่ทำงานเดิมน้อย ๆ ของบุคคลในองค์การย่อม แสดงให้เห็นถึงว่าสภาพแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลในองค์การอยู่ในระดับต่ำต้องการได้รับการแก้ไข อย่างเร่งด่วนจากผู้ใต้บังคับบัญชา (พนมวัน ชุ่มใจ, 2559: 3) การทราบถึงกลไกของพฤติกรรมและวิธีจูงใจย่อม เท่ากับทำให้ผู้บริหารในฐานะผู้นำ สามารถชักจูง กำกับหรือผลักดันให้พฤติกรรมในการทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560) จากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบันนั้นพบปัญหาเกี่ยวกับครู เช่น ครูมีภาระงานมากและหลากหลาย ปัญหาหนี้สินของครู การผลิตครูและการบรรจุครูไม่สัมพันธ์กัน ครูมีความพึง พอใจในการทำงานต่ำ กล่าวคือ มีบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรีมากกว่าความต้องการในภาพรวมแต่ไม่เพียงพอใน สาขาที่ขาดแคลน การคืนอัตรากำลังทดแทนเกษียณอายุ ครูเข้าร่วมโครงการเปลี่ยนแปลงเส้นทางชีวิตเกษียณก่อน กำหนดซึ่งครูส่วนหนึ่งต้องการนำเงินไปชำระหนี้ ครูมีภาระค่าใช้จ่ายมากจึงต้องหารายได้พิเศษ ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของครู จากการสำรวจพบว่าครูจำนวนมากเป็นหนี้ และภาวะหนี้สินนี้ส่งผลให้ครูขาดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานและมีผลกระทบต่อการเรียนการสอน ทำให้ครูไม่ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ครูประจำการในโรงเรียนที่ขาด อุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย และขาดงบประมาณผลิตสื่อต้องสละเงินเดือนบางส่วน เพื่อช่วยเหลือนักเรียน และซื้ออุปกรณ์การเรียนการสอนครูขาดสิ่งอำนวยความสะดวกและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ยุทธการ ศิริดากุล , 2558, น. 1-2) ดังนั้น หากครูขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ขาดความรู้เกี่ยวกับหลักสูตร ขาดการยอมรับนับถือ และการได้รับผลตอบแทนที่ไม่เหมาะสมแล้ว ก็จะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัด การศึกษาอีกด้วย (อรพรรณ เทียนคันฉัตร, 2560)

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา ส่งเสริมพฤติกรรม การสอนของครูให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

8'

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

8'

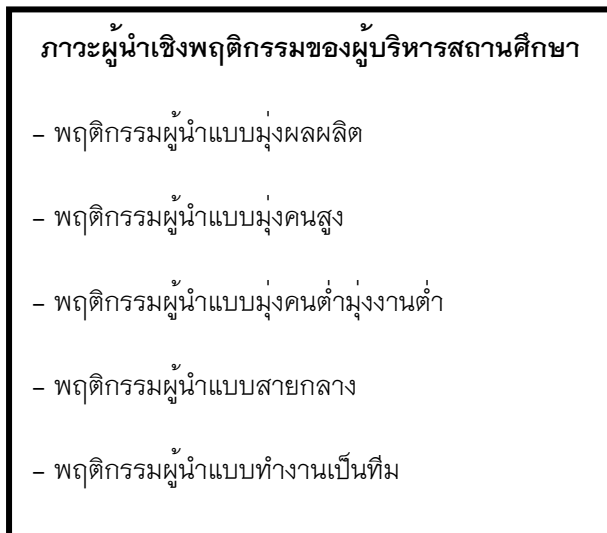
สมมุติฐาน

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทาง การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

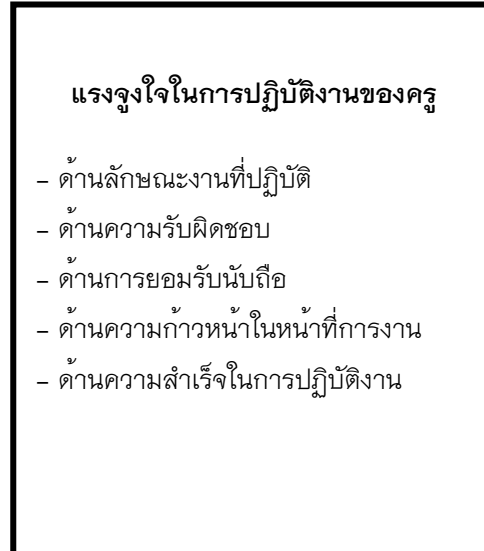
กรอบแนวคิดสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ศึกษา



ตัวแปรที่ศึกษา



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 60 คน และครูผู้สอน จำนวน 192 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 252 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดของ เบลคและมูตัน 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู จากแนวคิดของ เฮอร์เบิก 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202 - 203) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 252 ชุด และได้กลับคืนมา 252 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) ไม่นับนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 252		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านผู้นำแบบมุ่งผลผลิต	4.45	0.46	มาก
2. ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง	4.58	0.34	มากที่สุด
3. ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ	2.79	0.79	ปานกลาง
4. ด้านผู้นำแบบสายกลาง	4.19	0.57	มาก
5. ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม	4.71	0.33	มากที่สุด
รวมเฉลี่ย	4.15	0.32	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด สูงสุดได้แก่ ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งผลผลิต อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำแบบสายกลาง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) และน้อยที่สุดด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.79$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู	n = 252		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.26	0.49	มาก
2. ด้านความรับผิดชอบ	4.17	0.48	มาก
3. ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.51	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.89	0.77	มาก
5. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.23	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.12	0.42	มาก

จากตาราง 9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุดได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) และน้อยที่สุดด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา (X)	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยาย โอกาสทางการศึกษา (Y)	
	Pearson Correlation (r)	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X ₁)	.11	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง (X ₂)	.03	ไม่มีความสัมพันธ์
3. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ (X ₃)	.06	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X ₄)	.06	ไม่มีความสัมพันธ์
5. ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X ₅)	.01	ไม่มีความสัมพันธ์
รวมเฉลี่ย	.10	ไม่มีความสัมพันธ์

จากตาราง 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยไม่มีความสัมพันธ์กัน (r=.10) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทุกด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งผลผลิต (X₁) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนสูง (X₂) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมุ่งงานต่ำ (X₃) ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบสายกลาง (X₄) และด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X₅) ไม่มีความสัมพันธ์กัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมที่ควรมีรองลงมา ได้แก่ ด้านผู้นำแบบมุ่งคนสูง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านผู้นำแบบมุ่งผลผลิต ด้านผู้นำแบบสายกลาง และภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำมีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม โดยรวมเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุดได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทุกด้าน โดยภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์ทางบวก ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์

ทางบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ($r=.10$) ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถออกความคิดเห็นได้ ให้ความสำคัญกับความคิดเห็น หรือแนวคิดของผู้ร่วมงานทุกคน สามารถที่จะหลอมรวมความคิดเห็นของทุกคนให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันทุกคนทุกครั้ง ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แสงสุริยา ศรีพูน และ วรพล คลองเชิงคร (2563) ได้ศึกษาหัวข้อ การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การที่ครูได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นที่สนใจและถนัด เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ งานที่ปฏิบัติต้องพัฒนาความรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ ซึ่งทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น งานวิชาการ งานกิจกรรมนักเรียน งานอาคารสถานที่ งานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และงาน พิเศษที่ผู้บังคับบัญชา มอบหมายให้ปฏิบัติเหมาะสมกับที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ซึ่งดำเนินการให้สอดคล้องกับ หลักสูตร ประกอบด้วยงานต่าง ๆ เช่น การวางแผนเตรียมการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557) ได้ศึกษาหัวข้อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมรายด้านไม่มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนวยความสะดวกให้งานดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ ไม่มีแรงกระตุ้นหรือแรงที่ผลักดันภายในให้เกิดความต้องการหรือความปรารถนาในการ

ปฏิบัติงานของครู อันเป็นผลมาจากได้รับปัจจัยต่าง ๆ เป็นการตอบแทนเพื่อตอบสนองความต้องการตามธรรมชาติ ทั้งที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณสรณ์ นรดี (2563) ได้ศึกษาหัวข้อ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในกลุ่มพัฒนาคุณภาพการศึกษาโคกเพชรดงท่าแม่ต๋ำ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำแบบมุ่งคนต่ำ ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารปล่อยให้ครูตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้การยกย่อง และคำชมอยู่เสมอๆ ทั้งต่อหน้า และลับหลังผู้อื่น

1.3 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการประเมินความสามารถในส่วนรวม และโอกาสในเลื่อนตำแหน่งก่อนเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ

1.4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรเข้ากับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ ได้ดี สามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

1.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ฉบับนี้สำเร็จได้ ด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจรอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ



ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ คณะผู้จัดทำขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายถาวร เกษณา ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้คอนวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 นายจักรวาล เขียวดีเจริญกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งคาวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 3 ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้แนวคิดในการศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์ และมีคุณค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล และให้ความความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และจัดเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณอย่างสูงต่อบุพการี ครอบครัว ครูอาจารย์ ที่ให้กำลังใจ อบรมสั่งสอนให้คำแนะนำ และช่วยเหลือมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้คณะผู้จัดทำขอขอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- จรัญ แสงบุญ (2552). การจัดการศึกษาของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่แจ่ม จังหวัดเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์, คม, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พนมวัน ชุ่มใจ (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์, รป.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ประจวบคีรีขันธ์.
- ยุทธการ ศิริดากุล (2558). สภาวะคุณภาพชีวิตในการทำงานและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานกรณีศึกษาครูโรงเรียนวัดมหาบุศย์ (พิทักษ์ถาวรคุณ). สารนิพนธ์, วท.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สนอง ศิริกุลวัฒนา และสุวิชัย ศิริกุลวัฒนา. (ม.ป.ป.). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559. พัฒนาหลักสูตร, กรุงเทพฯ.
- แสงสุริยา ศรีพูน และวรพล คลองเชิงคร (2563). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. วิทยานิพนธ์, ศศ.บ., วิทยาลัยสันตพล, อุดรธานี.
- อริยชญ่า วงศ์ใหญ่ (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา, วิทยานิพนธ์ กศ.ม., วิทยาลัยเทคโนโลยีพายัพและบริหารธุรกิจจังหวัดเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด). วิทยานิพนธ์, รป.ม., วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู. วิทยานิพนธ์, คม, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Cronbach, I.J. (1990). *Essentials of Psychological testing*. New York: Harper and Row. DuBrin, A.J. Leadership:

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

The relationship between the academic leadership of school administrators
and the effectiveness of the academic administration according to the
perception of teachers with in Chiang Mai Primary educational Service Area
Office 3

ณรงค์ อินดี^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Narong Indee^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 260 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น กำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก และ (3) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : thank.indee@gmail.com



สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ผู้บริหารสถานศึกษา, ประสิทธิภาพ, การบริหารงานวิชาการ

Abstract

The objectives of this research are (1) to study the academic leadership of school administrators according to the perception of the teachers under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3; (2) to study the effectiveness of academic administration of educational institutions according to the perceptions of teachers under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 and (3) to study the relationship between the academic leadership of school administrators and the effectiveness in academic administration of educational institutions, according to the perceptions of teachers under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3. The 260 samples were selected by using a completed table (programmed table) of Krejcie and Morgan, to find the Stratified Random Sampling and the proportion of the samples. The tools used in this research were 5 levels of questionnaires. There was a consistency index 1.00, confidence values in the whole issue by Cronbach's alpha coefficient was 0.95. The statistics of data analysis consists of frequency distribution, percentage, average (mean), standard deviation and Pearson's "Coefficient Analysis".

The results of the research find that (1) The level of academic leadership of school administrators under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, is at a high level, (2) Overall, the levels of effectiveness in academic administration of educational institutions, according to the perceptions of teachers, under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, is at a high level, and (3) The positive relationship between the academic leadership of school administrators and the effectiveness in the academic administration, through perceptions of teachers in Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3, is at .01

Keywords: Relationship, Academic Leadership, School Administrators, Effectiveness, Academic Administration

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคนแต่ละประเทศจึงมุ่งพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาคนให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) ยังคงยึดหลักสำคัญในการพัฒนาคนโดยใช้การศึกษาเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาและจากการปฏิรูปการศึกษาไทยตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 อันเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษา แสดงถึงการพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนดี มีคุณธรรม โดยใช้ระบบการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา ซึ่งการศึกษาก็จะมุ่งพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยผู้ที่มีบทบาทสำคัญก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่าเป็นผู้นำ ดังนั้น ผู้นำ คือ ผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารกิจกรรมต่างๆ ที่สามารถสร้างความผูกพันให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมของสมาชิกในกลุ่มและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำโดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการ ต้องชัดเจนด้านนโยบายเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้อันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 1)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 ได้กำหนดกรอบภาระงานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป การบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ต้องทำให้ดีที่สุด ซึ่งงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับทุกๆ กิจกรรมถือว่าเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จและประสิทธิผลของสถานศึกษารวมถึงความสามารถในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28) ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำทางวิชาการ ซึ่งเป็นการบ่งชี้ถึงการแสดงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษารวมพลังและประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (วิโรจน์ สารรัตน์, 2558, หน้า 342) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาถือเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของการบริหารงานวิชาการ ที่สถานศึกษาดังกล่าวไว้โดยเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการบริหาร จากแนวคิดดังกล่าว การวิจัยครั้งนี้จึงได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาด้านความสำเร็จ โดยศึกษาจากขอบข่ายการบริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 1)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยมีจุดเน้นในเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้มีการเพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ต้องอ่านออกเขียนได้ทุกคน และต้องมีการเพิ่มศักยภาพนักเรียนในด้านภาษาศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และด้านเทคโนโลยีสู่ความเป็นเลิศในทุกระดับชั้น จากรายงานผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ปีการศึกษา 2561 ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่ามีมาตรฐานการเรียนรู้ที่ควรปรับปรุงเร่งด่วนในแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นในการขับเคลื่อนนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในการแก้ไขปรับปรุง และพัฒนา กระบวนการบริหารงานวิชาการ การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการ

เรียนรู้ของผู้เรียนอย่างแท้จริง เพื่อให้บรรลุตามนโยบายจุดเน้นของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 บุคคลที่มีส่วนในการนำนโยบายต่างๆสู่การปฏิบัติ ก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นจึงมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องนำพาองค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จและเป็นสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลทางด้าน วิชาการและผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องมีความเป็นภาวะผู้นำทางวิชาการ

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทและมาตรการของ กระทรวงศึกษาธิการในการเร่งรัดพัฒนาให้มีการศึกษาสู่เกณฑ์มาตรฐานและมีคุณภาพ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำทาง วิชาการที่ดีย่อมตัดสินใจและแก้ปัญหาได้ดีในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับของผู้ที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งภาวะผู้นำดังกล่าวย่อมจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นเหตุผลให้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3 ว่ามีความสัมพันธ์กันในลักษณะใดผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาภาวะ ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการภายใน สถานศึกษาโดยรวมของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

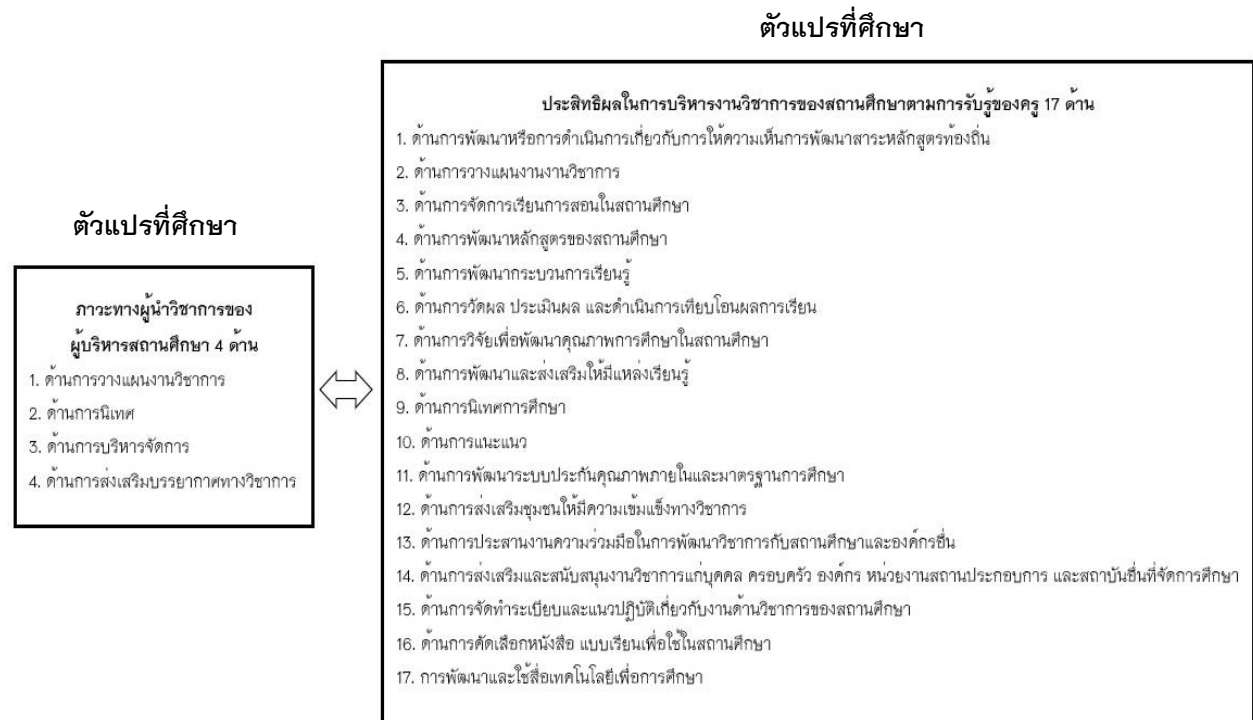
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลใน การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงใหม่ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางด้านบวกกับประสิทธิผลในการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในสถานศึกษาศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 9 แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน 785 คน ประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, หน้า 608-609) เทียบขนาดของประชากรที่ 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของประชากรในแต่ละศูนย์และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอ	จำนวนประชากร ครูผู้สอน (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอน (คน)
1. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลเวียง	85	28
2. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเวียงอุดมลิน	53	18
3. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่สุ่น	87	29
4. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ฮอน	132	44
5. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลม่อนปิ่น	164	54
6. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลโป่งน้ำร้อน	49	16
7. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลสันทราย	66	22
8. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่ข่า	42	14
9. ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาตำบลแม่คะ	107	35
รวมทั้งสิ้น	785	260

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 4 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961, หน้า 74)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 17 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1961, หน้า 74)

จากผลการวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง (IOC: Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 1.00 แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนไทยรัฐวิทยา 33 (บ้านทุ่งพร้าว) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, หน้า 202-203) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation)

ผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาตามการรับรู้ของครู	ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ		การแปลผล
	n=260		
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการวางแผนวิชาการ	4.47	0.41	มาก
2. ด้านการนิเทศ	4.35	0.49	มาก
3. ด้านการบริหารจัดการ	4.17	0.40	มาก
4. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ	4.10	0.39	มาก
รวม	4.26	0.32	มาก

จากตาราง 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนี้ ด้านการวางแผนวิชาการ ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.41) ด้านการนิเทศ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.49) ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.40) และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.39)

2. ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูฯ	ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา n=260		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
	1. ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	4.23	
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	4.29	0.30	มาก
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	4.26	0.29	มาก
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.26	0.34	มาก
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.20	0.36	มาก
6. ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียน	4.18	0.34	มาก
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาใน สถานศึกษา	4.23	0.32	มาก
8. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.23	0.32	มาก
9. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.20	0.37	มาก
10. ด้านการแนะแนว	4.15	0.33	มาก
11. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา	4.18	0.30	มาก
12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการ	4.18	0.50	มาก

ตาราง 3 (ต่อ)

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของ สถานศึกษาตามการรับรู้ของครูฯ	ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการของสถานศึกษา			การแปลผล
	n=260			
	\bar{X}	S.D.		
13. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.10	0.36	มาก	
14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.12	0.40	มาก	
15. ด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.16	0.44	มาก	
16. ด้านการคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา	4.19	0.52	มาก	
17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษา	4.21	0.36	มาก	
รวม	4.20	0.19	มาก	

จากตาราง 3 ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.30), รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.29), ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.34) และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.36)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพ ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูฯ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา				ภาพรวม
	ตามการรับรู้ของครูฯ				
	ด้านการวางแผนวิชาการ	ด้านการนิเทศ	ด้านการบริหารจัดการ	ด้านการส่งเสริมวิชาการ	
1. ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	.19**	.20**	.31**	.22**	.31**
2. ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ	.36**	.37**	.38**	.26**	.44**
3. ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	.09	.18**	.32**	.35**	.31**
4. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	.14*	.17**	.25**	.14*	.23**
5. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	.06	.08	.17**	.13*	.14*
6. ด้านการวัด ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	.19**	.28**	.32**	.37**	.40**
7. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	.09	.04	.24**	.30**	.23**
8. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	.26**	.27**	.39**	.21**	.37**
9. ด้านการนิเทศการศึกษา	.16*	.19**	.23**	.34**	.30**
10. ด้านการแนะแนว	.23**	.22**	.32**	.24**	.33**
11. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	.35**	.32**	.49**	.46**	.53**
12. ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	.18**	.28**	.07	.14*	.19**

ตาราง 4 (ต่อ)

ประสิทธิผลในการบริหาร งานวิชาการของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูฯ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูฯ				ภาพรวม
	ด้านการ วางแผน วิชาการ	ด้านการ นิเทศ	ด้านการ บริหาร จัดการ	ด้านการส่งเสริม บรรยากาศทาง วิชาการ	
	13. ด้านการประสานความร่วมมือใน การพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น	.21**	.24**	.46**	
14. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุน งานวิชาการแก่บุคคล ครอบคลุม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	.19**	.24**	.42**	.39**	.41**
15. ด้านการจัดทำระเบียบและแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ สถานศึกษา	.63**	.30**	.15**	.08	.25**
16. ด้านการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	.16*	.38**	.31**	.10	.30**
17. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษ	.06	.18**	.20**	.09	.17**
ภาพรวม	.35**	.41**	.57**	.48**	.59**

** P < .01

จากตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .59^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .48^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวางแผนงานวิชาการ ด้านการนิเทศ ด้านการบริหารจัดการ และด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = .49^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการนิเทศกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = .04$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการวางแผนงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากการวางแผนงานวิชาการช่วยให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ มีการประสานงานสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานช่วยให้มีการกำกับ นิเทศ ติดตามได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ สันทนา คุณณา (2559, หน้า 101 – 102) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า การวางแผนงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ มีการวัด ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน มีการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับ รัชดาพร วรรณจันทร์ (2559, หน้า

226 - 227) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขตหลวง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขตหลวง ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยรวมรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารแสดงบทบาทกระตุ้นและพัฒนาในด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ ใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร และยอมรับฟังความคิดเห็นทางด้านวิชาการโดยยึดหลักประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ครูและนักเรียนได้ปรึกษาหารือด้านการจัดการเรียน ด้วยบรรยากาศที่เป็นกันเองและเป็นมิตร ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูจัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับ ภัทรา พิงพิชญ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราจีนบุรี เขต 1 เป็นไปในทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคตตามความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติ ก่อนหลังและควรมีการวางแผนโดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นผู้ใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเอง

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสนับสนุน ส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดการเรียนรู้ให้มีคุณภาพโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดให้มีการประชุมและประชาสัมพันธ์ผลงานทางวิชาการเพราะเป็นการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

2.2 ควบคู่กับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภานำนวนรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ที่ได้ช่วยให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง การแก้ไข ปรับปรุงเรื่องมือการวิจัยให้มีคุณภาพ สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอดและขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้จากการวิจัยและการมีส่วนร่วมของทุกท่านในครั้งนี้จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคตให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **คู่มือบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- ภัทรา พิงพิชญ์. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลงานด้านวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปราชญ์บุรี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครินทร์.
- รัชดาพร วรณจันทร. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากงนคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2558). **ผู้บริหารโรงเรียนสามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สันทนา คุณนา. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการวางแผนงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 608 – 609.

Likert, Rensis. (1961). **The Method of Constructing and Attitude Scale**. In Reading in Fishbein, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp.74). New York: Wiley & Son.

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย

SCHOOL ADMINISTRATION TOWARD THE EXCELLENT SCHOOL UNDER JURISDICTION OF LOCAL ADMINISTRATION ORGANIZATION, CHIANGRAI PROVINCE

ณัฐฉานิชญา ชัยนนท์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Natnichana Chainonthee^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย 2) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มสุ่มได้ จำนวน 10 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 234 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยสถิติที่ใช้ คือ วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ Independent Sample t – test และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการบริหารการบริการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า สภาพการบริหารการบริการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านนักเรียน รองลงมาคือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปกครอง และสภาพการบริหารการบริการสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาต่ำที่สุด คือ ด้านครูผู้สอน

2) จากผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความแตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : netnichachainonthee@gmail.com

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the state of school administration toward the excellent school under jurisdiction of local administration organization, Chiangrai province 2) to compare school administration toward the excellent school under jurisdiction of local administration organization, Chiangrai province classified by educational degree and by work experience. The populations were 234, there were school directors and teachers in 10 schools under jurisdiction of local administration organization, south group, Chiangrai province. The research instruments used a five-rating scale questionnaire and the data was analyzed into percentage, mean and standard deviation, used Independent Sample t – test for comparing the opinions about school administration toward the excellent school under jurisdiction of local administration organization, Chiangrai province classified by educational degree and used One-way ANOVA F-test for comparing the opinions classified by work experience and the research revealed that;

1) the overall state of school administration toward the excellent school under jurisdiction of local administration organization, Chiangrai province was at high level. The implementation state ranking in each aspect considered from the highest to the lowest was: Students, Academic, Parents, Budget, and Teachers.

2) The comparison of school administration toward the excellent school under jurisdiction of local administration organization, Chiangrai province classified by educational degree was not different, and there were 3 pairs classified by work experience were differences of opinions with statistical significance at the level of .05.

Keywords: School administration toward the excellent school

บทนำ

องค์การทางการศึกษาที่ได้นำแนวคิดและหลักการของการบริหารแบบมุ่งเน้นคุณภาพมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 หมวดที่ 6 ว่าด้วยมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ได้กำหนดให้มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย การประกันคุณภาพการศึกษาภายในและระบบการประกันคุณภาพภายนอก ส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่งต่างตระหนักและเร่งปรับปรุงคุณภาพเพื่อให้ผ่านการประเมินและได้รับการรับรองคุณภาพ มาตรฐานและประกันคุณภาพภายนอกจาก สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) นอกจากนี้สถานศึกษาทุกแห่งยังได้มีการปรับปรุง พัฒนาองค์กรของตนเองให้มีศักยภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับสถานศึกษาของตนเอง ดังนั้นจึงต้องมีระบบการจัดการองค์การที่ดีและมีประสิทธิภาพ (รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล, 2558, หน้า 1)

สถานศึกษาในปัจจุบันได้มีการปรับปรุงคุณภาพการศึกษาเพื่อยกระดับมาตรฐานให้มีเสถียรภาพในการบริหารการศึกษาเพื่อความเป็นเลิศ เป็นกลไกสำคัญในการบริหารการศึกษา เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพได้มาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในสังคม ดังนั้น สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ได้ผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลก โดยเฉพาะสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 โดยหนึ่งในนโยบายของรัฐบาล คือ การเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มอายุได้รับ

บริการทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรที่เกี่ยวข้อง โดยจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญ พร้อมขับเคลื่อนและยกระดับประเทศสู่การเป็นประเทศพัฒนา (จิตรภรณ์ สามไชย, 2561, หน้า 1) การศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาอย่างต่อเนื่อง เช่น โรงเรียนต้นแบบ โรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทาน หลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ เป็นต้น เพื่อมุ่งให้เกิดการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและได้มาตรฐาน

สำหรับสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีการส่งเสริมการศึกษาเพื่อก้าวสู่ความเป็นเลิศ ด้วยการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษามาตั้งแต่ปีการศึกษา 2528 จนกระทั่งสถานศึกษาทุกแห่งได้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มากกว่าสิบปี แต่กระแสสังคมก็ยังคงมีการวิพากษ์วิจารณ์ว่าระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษายังไม่เข้มแข็ง สถานศึกษาไม่ได้สร้างระบบประกันคุณภาพให้เกิดอย่างเข้มแข็ง มุ่งเน้นการปรับปรุงเพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายนอกเท่านั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงได้มีการจัดการศึกษาหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ เป็นหลักสูตรที่สถานศึกษาจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาผู้เรียนแต่ละบุคคลให้มีความเชี่ยวชาญตามความถนัดของตน (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2563) เพื่อส่งเสริมศักยภาพของผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ อีกทั้งเมื่อมองปัญหาในด้านต่างๆตามเกณฑ์การประเมินหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านนักเรียน พบปัญหาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย และการจัดการเรียนการสอนยังไม่เป็นไปตามความต้องการของนักเรียนมากนัก ด้านครูผู้สอนพบปัญหาในการพัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการบุคลากรของผู้บริหาร ยังไม่เป็นที่พึงพอใจของคนในองค์กร ด้านวิชาการ สถานศึกษามีกรอบการดำเนินงานและยังไม่มี การดำเนินงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการรวบรวม วิเคราะห์และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ ไม่มีความเป็นระบบ ขาดขั้นตอนกระบวนการดำเนินงานที่ชัดเจน อีกทั้งสถานศึกษาขาดสมรรถนะในการจัดระบบงาน และขั้นตอนกระบวนการทำงานต่างๆที่ชัดเจน ด้านผู้ปกครองพบปัญหาในด้านของผลการเรียนของนักเรียนที่ไม่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง และด้านงบประมาณพบปัญหาในการใช้งบประมาณไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ยังมีหลักสูตรส่งเสริมศักยภาพผู้เรียนสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น หรือ School Based Management for Local Development: SBMLD (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2558) หนึ่งในสิ่งที่สังคมคาดหวังจากการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ คุณภาพของผู้เรียน การจัดการศึกษาจึงต้องดำเนินการอย่างมีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตำแหน่งที่มีบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ

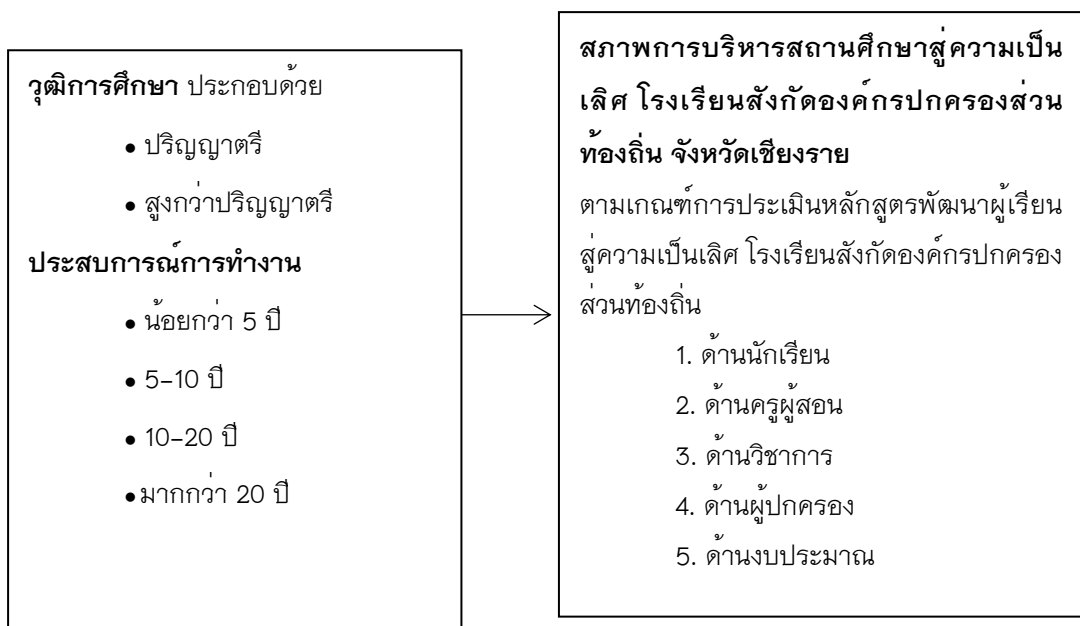
จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อที่จะนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมพัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานในสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถเป็นแบบอย่างให้กับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ผู้วิจัยจึงได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด เชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยดังนี้

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย การวิจัย นี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมิน ค

5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (α) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสุ่ม กลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย กลุ่มโซนใต้ จำนวน 10 สถานศึกษา ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 10 คน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน 224 คน รวมทั้งสิ้น 234 คน เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 234 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งสิ้น จำนวน 234 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ คือ วิธีการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยใช้ Independent Sample t – test และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย มีผลการศึกษาดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงสภาพการบริหารการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม (n=234)

สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็น เลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย	ระดับการบริหารสถานศึกษา			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1. ด้านนักเรียน	4.04	0.57	มาก	1
2. ด้านครูผู้สอน	3.86	0.64	มาก	5
3. ด้านวิชาการ	4.02	0.55	มาก	2
4. ด้านผู้ปกครอง	3.92	0.55	มาก	4
5. ด้านงบประมาณ	3.97	0.59	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.96	0.58	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า สภาพการบริหารการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าสภาพ การบริหารการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านนักเรียน ($\bar{X} = 4.04$)

รองลงมาคือด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.02$) ด้านงบประมาณ ($\bar{X} = 3.92$) ด้านผู้ปกครอง ($\bar{X} = 3.92$) และสภาพการบริหาร การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาต่ำที่สุด คือด้านบุคลากร ($\bar{X} = 3.86$)

2. ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สภาพการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็น เลิศ	วุฒิการศึกษา				t	Sig. (2-tailed)
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านนักเรียน	4.03	0.63	4.05	0.42	-0.34	0.74
2. ด้านครูผู้สอน	3.82	0.71	3.96	0.46	-1.74	0.08
3. ด้านวิชาการ	4.05	0.60	3.95	0.42	1.62	0.11
4. ด้านผู้ปกครอง	3.91	0.57	3.94	0.48	-0.39	0.69
5. ด้านงบประมาณ	4.03	0.62	3.85	0.50	2.14	0.13
ภาพรวม	3.93	0.59	3.97	0.39	-0.66	0.51

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่าการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.5 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการ ศึกษา เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ One-way ANOVA F-test

ตาราง 3 แสดงผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัด
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

สภาพการบริหาร สถานศึกษาสู่ความเป็น เลิศ	แหล่งความ แปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านนักเรียน	ระหว่างกลุ่ม	3.31	3.00	1.10	3.46	0.02*
	ภายในกลุ่ม	73.30	230.00	0.32		
	รวม	76.60	233.00			
2. ด้านครูผู้สอน	ระหว่างกลุ่ม	4.58	3.00	1.53	3.82	0.01*
	ภายในกลุ่ม	91.94	230.00	0.40		
	รวม	96.52	233.00			
3. ด้านวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.52	3.00	0.51	1.68	0.17
	ภายในกลุ่ม	69.26	230.00	0.30		
	รวม	70.77	233.00			
4. ด้านผู้ปกครอง	ระหว่างกลุ่ม	1.35	3.00	0.45	1.53	0.21
	ภายในกลุ่ม	67.92	230.00	0.30		
	รวม	69.27	233.00			
5. ด้านงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.63	3.00	0.88	2.58	0.05
	ภายในกลุ่ม	78.09	230.00	0.34		
	รวม	80.72	233.00			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.03	3.00	0.68	2.45	0.06
	ภายในกลุ่ม	63.52	230.00	0.28		
	รวม	65.55	233.00			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่าความแตกต่างของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนักเรียน และด้านครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ดังตาราง 4

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ด้านนักเรียน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.04	4.03	3.90	4.37
น้อยกว่า 5 ปี	4.04	-	0.00238	0.14083	-0.33476
5 – 10 ปี	4.03		-	0.13845	-0.33714
11 – 20 ปี	3.90			-	-0.47560*
20 ปีขึ้นไป	4.37				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านนักเรียน มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 10 – 20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe') ด้านครูผู้สอน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	10 – 20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		4.04	4.03	3.90	4.37
น้อยกว่า 5 ปี	4.04	-	-0.10857	-0.04000	-0.52571*
5 – 10 ปี	4.03		-	0.06857	-0.41714
11 – 20 ปี	3.90			-	-0.48571*
20 ปีขึ้นไป	4.37				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป และ 10 – 20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สภาพการบริหารการปกครองสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สูงสุดอันดับที่ 1 คือ ด้านนักเรียนรองลงมาคือด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปกครอง และสภาพการบริหารการปกครองสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาต่ำที่สุด คือด้านบุคลากร

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านนักเรียน และด้านครูผู้สอนแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

3.1 ด้านนักเรียน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านนักเรียน มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 10 – 20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

3.2 ด้านครูผู้สอน

การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป และ 10 – 20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นเอกภาพทางด้านนโยบายและการดำเนินงานภายใต้การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีกองการศึกษาเป็นหน่วยงานสนับสนุนและประสานงานทางด้านวิชาการ ทั้งด้านหลักสูตร การวัดผลประเมินผล และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทางด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความรู้สูง มีวิสัยทัศน์ ให้ความสำคัญกับงานวิชาการ การกำหนดและพัฒนาเป้าหมายของโรงเรียน มีกล

ยุทธในการบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรมและทันต่อยุคสมัย มีจิตวิทยาในการพูดและปกครองบุคลากรในสถานศึกษา มีความมุ่งมั่น มุ่งเทในการบริหารงาน ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของสมภาพ ลีภัยรัตน์ (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา ผลการวิจัย พบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ระดับประถมศึกษาได้ 8 องค์ประกอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของนัฐสุยา พิพัฒน์นราธร และ นิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ (2561) ที่ได้ทำการศึกษากาการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานครพบว่าการวิจัย พบว่าระดับการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากเช่นกัน เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีการแข่งขันสูงจึงทำให้โรงเรียนเอกชนมีการปรับตัวให้มีการพัฒนาสู่การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความสำคัญของการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศ คือ การสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กร เพื่อความอยู่รอดขององค์กรและสามารถเติบโตได้อย่างไม่หยุดยั้งภายใต้สภาวะการแข่งขันที่รุนแรงและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกนอกจากนี้ยังสามารถเป็นแบบอย่าง และมีการแลกเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศให้กับองค์กรอื่น ๆ ด้วย

การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน นั่นอาจเป็นเพราะบุคลากรทางการศึกษา ไม่ว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าระดับปริญญาตรี ล้วนแต่มีความรู้ความเชี่ยวชาญทางการศึกษา เพราะมีการศึกษาโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความรู้ ความรู้ความเชี่ยวชาญทางการศึกษา เพราะมีการศึกษาโดยตรงในด้านการจัดการเรียนการสอน และกระบวนการจัดการศึกษาให้มีความรู้ ความรู้ความเชี่ยวชาญทางการศึกษา ต่างก็มีความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกันในเรื่องของการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563) ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีความเห็นไม่แตกต่างกัน และยังสามารถสอดคล้องกับงานวิจัยของเดือนใจ ศรีรัตน์นะ (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการเปรียบเทียบการบริหารและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต 1 จำแนกตาม เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านนักเรียน และด้านครูผู้สอนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านนักเรียน มีความแตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ 10 – 20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ น้อยกว่า 5 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป และ 10 – 20 ปี ต่างจาก 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการบริหาร

สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน จะสังเกตได้ว่า ประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับ ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี และ 10 – 20 ปี อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์การทำงานที่ยาวนาน มีประสบการณ์ทางด้านการจัดการเรียนการสอนมาก มีมุมมองด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ในด้านนักเรียน และด้านครูผู้สอนแตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยพันธ์ ศิริรักษ์ (2563) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 พบว่าผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศจำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม พบว่า มีการปฏิบัติแตกต่างกันจากข้อค้นพบดังกล่าว ทำให้เห็นว่าผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานช่วงกลาง และผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานน้อย มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในการบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผศ.ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษาภาควิชาการบริหาร การศึกษา ผศ.ดร. สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ดร.ปฐมนัฐ ไซค์คำ ตำแหน่งศึกษานิเทศก์ชำนาญการ ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และนายพิศาล ฟองนัว ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่าย งานวิชาการ โรงเรียนเทศบาล 1 (บ้านเก่า) ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลและประเมินผล ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็น ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการ วิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (โซนใต้) ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มี ส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้ง ปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วย ตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มงานส่งเสริมการจัดการศึกษาท้องถิ่น. (2562). **คู่มือการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับการศึกษา ปฐมวัย และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์กรมส่งเสริม ปกครองส่วนท้องถิ่น.
- เดื่อนใจ ศิริรัตน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษา สู่ความ เป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ในพระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต 1**. วิทยานิพนธ์. คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพมหานคร.



- นัฐฐยา พิพัฒน์นราธร และนิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษา**. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- ปิยพันธ์ ศิริรักษ์. (2563). การบริหารงานวิชาการสู่ความเป็นเลิศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนเมษายน – มิถุนายน 2563. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น, ขอนแก่น
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (14 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. เล่ม 116 ตอนที่ 74 ก. หน้า 6.
- รัตติยา วงศ์หิรัญตระกูล. (2558). **แนวทางการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ของโรงเรียนบ้าน โป่งแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ. คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- สมภาพร ลีภัยรัตน์. (2560). **รูปแบบการบริหารคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับประถมศึกษา**. วิทยานิพนธ์. คศ.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.



ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา

INTERRELATIONSHIPS BETWEEN ADMINISTRATION SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AND QUALITY MANAGEMENT SYSTEM OF WORLD-CLASS STANDARD SCHOOL OF GROUP 1 UNDER THE SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 36 IN PHAYAO PROVINCIAL

दनัย ज्ञऐँन^{1*} และ โสภำ อำนวयरत्²

Danai Jaiyen^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอนจำนวน 217 คน ประเมินขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่ และมอร์แกน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก และ 3) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ, โรงเรียนมาตรฐานสากล

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : danajaiyen@gmail.com

Abstract

The objectives of this research are 1) To study administration skills of school administrators of World-Class Standard School of group 1 under the Secondary Educational service area office 36 in Phayao Provincial; 2) To study the quality management system of World-Class Standard School of group 1 under the Secondary Educational service area office 36 in Phayao Provincial; 3) To study relationships between administration skills of school administrators and quality management system of World-Class Standard School of group 1 under the Secondary Educational service area office 36 in Phayao Provincial. The sample in this study included 217 teachers. The sample size determined using Krejcie and Morgan,s to find the stratified random sampling and proportion of sample from each educational institute and then do the specific sampling. The research instrument was a scaled questionnaire estimate 5 levels. The index of conformance is between 0.67 and 1.00 and the confidence of the whole questionnaire was 0.98. The statistic of data analysis consists of percentage, mean, standard deviation and Pearson's coefficient analysis.

The results of research finds that 1) Administration skills of school administrators of World-Class Standard School of group 1 overall in all aspects is at a high level, 2) The quality management system of World-Class Standard School of group 1 overall in all aspects is a good level, 3) A higher positive relationship between Administration skills of school administrators of World-Class Standard School of group 1 in all aspects and the quality management system of World-Class Standard School of group 1 is at 0.01.

Keywords: Administration skills, Quality Management System, World-Class Standard School

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านวิทยาการ สังคม เศรษฐกิจ ฐานความรู้ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศทำให้แต่ละประเทศไม่สามารถปิดตัวอยู่ได้โดยลำพัง จะต้องอาศัยความร่วมมือและพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ร่วมกันมากขึ้นใน ขณะเดียวกัน สังคมยุคปัจจุบันเต็มไปด้วยข้อมูลข่าวสาร ทำให้คนต้องคิดวิเคราะห์ แยกแยะและมีการตัดสินใจที่รวดเร็วเพื่อให้ทัน กับเหตุการณ์ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ส่งผลให้หลายๆ ประเทศขับเคลื่อนจนนำไปเป็นแรงผลักดันที่สำคัญในการส่งเสริมปฏิรูปการศึกษา คุณภาพของการจัดการศึกษาจึงเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญประการหนึ่งในการปรับตัว และเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 และศักยภาพในการแข่งขันในเวทีโลกของแต่ละประเทศ ดังนั้น ประเทศที่จะอยู่รอดได้หรือคงความได้เปรียบคือประเทศที่จะมีการปรับตัว และเตรียมความพร้อมในการเป็นสังคม แห่งการเรียนรู้ (จันทนา นวลแก้ว, 2560, หน้า1) ซึ่งประเทศไทยได้เผชิญกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลกใน หลากหลายด้าน โดยมีเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ คือ การจัดการศึกษาที่พัฒนาให้ประชากร ภายในประเทศให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถต่อการเปลี่ยนแปลง

การจัดการศึกษาในประเทศไทยนั้นถือว่ามีมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะช่วยให้ประเทศชาติมีความ เจริญก้าวหน้า สามารถพัฒนาตนเองและประเทศชาติ เข้าสู่การแข่งขันกับนานชาติได้ตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนให้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา คนสร้างความเสมอภาคให้กับทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ไม่น้อยกว่า 12 ปี และให้โอกาสแก่ทุกฝ่ายได้มีส่วน

ร่วมในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ในมาตรา 22 ระบุว่า “การจัดการศึกษานั้นต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนนั้นมีความสำคัญที่สุด กระบวนการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาความสามารถตามธรรมชาติ และเต็มศักยภาพ” (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2545, หน้า 9)

กระทรวงศึกษาธิการจึงมีจุดมุ่งหมายที่จะผลักดันให้มีการปรับเปลี่ยน เพื่อเพิ่มศักยภาพการจัดการศึกษาไทยให้พร้อมสำหรับการแข่งขันในเวทีโลกในยุคศตวรรษที่ 21 เพราะในอนาคตโรงเรียนแต่ละแห่งจะต้องมีการแข่งขันด้านคุณภาพการศึกษา ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอนในสถานศึกษาจะต้องมีความเป็นสากล รวมไปถึงการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนจะต้องมีการปรับให้มีความเป็นสากลมากขึ้น ทางกระทรวงศึกษาธิการจึงมีกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษา 4 ประการ คือ 1) พัฒนาคุณภาพคนไทยในยุคใหม่ 2) พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ 3) พัฒนาคุณภาพสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ 4) พัฒนาการบริหารจัดการใหม่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 8-17) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงได้เล็งเห็นถึงความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาทักษะทางการเรียนรู้ คุณภาพผู้เรียน และความสามารถต่าง ๆ ที่ให้เกิดขึ้นกับผู้เรียน เพื่อให้เป็นพื้นฐานสำหรับคนไทยในยุคศตวรรษที่ 21 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 8)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ใช้มาตรการยกระดับคุณภาพการศึกษาของไทยให้เทียบเท่าสากลโดยใช้นวัตกรรมจัดการศึกษาที่เรียกว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล โดยมีจุดมุ่งหวังให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก มีศักยภาพทัดเทียมกับนานาประเทศ และเป็นผู้ที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ สามารถสื่อสารได้สองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด สามารถผลิตงานได้อย่างสร้างสรรค์ และมีจิตร่วมรับผิดชอบต่อสังคมโลก (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561, หน้า 3) ซึ่งความสำเร็จของการดำเนินการโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นเกิดการพัฒนาหลักสูตร การพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากลและการจัดการบริหารด้วยระบบคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 6)

การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล เป็นกลไกสำคัญในการผลักดันการพัฒนาโรงเรียนให้สู่มาตรฐานสากล ซึ่งระบบการบริหารจัดการที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นระบบที่จะพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยใช้รางวัลคุณภาพ (TQA) มาพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้มีการวางกรอบในการบริหารจัดการโรงเรียนให้มีคุณภาพ ด้วยการยกระดับคุณภาพโรงเรียนให้สู่มาตรฐานสากล ตามแนวทางการบริหารจัดการรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) (สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561 หน้า 8) ดังนั้นการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญที่สุด ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ มีมาตรฐาน เนื่องจากความสำเร็จ หรือประสิทธิผลของงานขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะพัฒนาคุณภาพการศึกษา และบริหารจัดการกับสถานศึกษาอย่างไรให้มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล โดยผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการบริหารถือว่าเป็นกลไกในการขับเคลื่อนองค์กรให้ดำเนินงานได้บรรลุ (แพรวดาว สนองพันธ์, 2557, หน้า 5-6)

โรงเรียนเป็นองค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิผล โดยมีตัวบ่งชี้ความสำเร็จของการจัดการศึกษา หรือการบริหาร คือผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ ความสามารถ สนับสนุนครู บุคลากรในโรงเรียนให้พัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา กลุ่ม 1 ได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

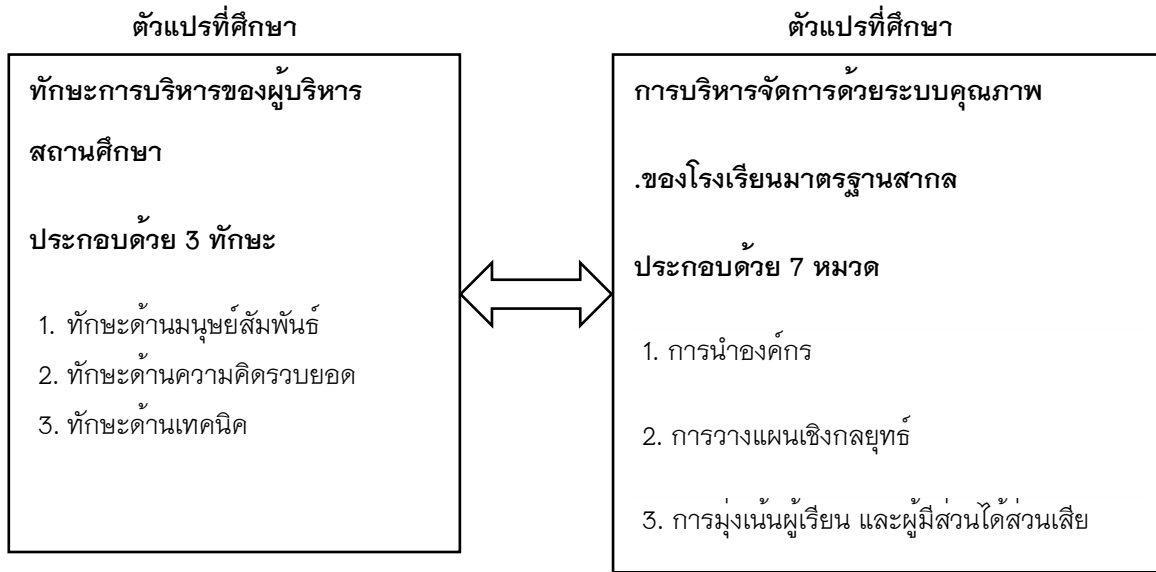
โดยให้โรงเรียนที่มีความพร้อม เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2557-2562 ซึ่งในปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา กลุ่ม 1 เข้าร่วมโครงการอยู่ทั้งหมด 8 โรงเรียน (ข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนมาตรฐานสากล, 2562) ซึ่งปัญหาที่พบในการบริหารจัดการของโรงเรียนมาตรฐานสากล คือผู้บริหารสถานศึกษาขาดทักษะการบริหาร โดยเฉพาะทักษะการบริหารจัดการการศึกษาด้วยระบบคุณภาพ (TQA) ที่ส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลนั้นไม่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์ระบบคุณภาพ ทำให้คุณภาพของผู้เรียนตกต่ำ มีหลักสูตรการจัดการศึกษาที่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน รวมไปถึงปัญหาการเรียนรู้อันของผู้เรียน โดยเฉพาะกรณีอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ปัญหากระบวนการจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลที่ไม่ได้มาตรฐาน (รายงานประจำปี SAR สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา, 2562, หน้า 14) และปัญหาระบบการบริหารจัดการศึกษาจากส่วนกลางสู่ยังเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา ที่ยังไม่มีความเป็นอิสระ และคล่องตัวในการบริหารจัดการเท่าที่ควร ส่งผลให้คุณภาพการศึกษา และคุณภาพของผู้เรียนในโรงเรียนมาตรฐานสากลไม่มีประสิทธิภาพตามที่คาดการณ์ไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา ทั้งนี้เพื่อให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา ซึ่งผลจากการวิจัยทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำไปใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา สามารถ นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากลให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานของการวิจัย

1. ลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก
2. การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 จำนวน 8 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 500 คน ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.(608–609)) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 217 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับลักษณะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 ประกอบด้วย 3 ทักษะ จำนวน 19 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 ประกอบด้วย 7 หมวด จำนวน 28 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 0.67-1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูในโรงเรียนเชิงคำวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990 : 202-203) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 217 ชุด และได้กลับคืนมา 217 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)
2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา โดยนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Rxy) ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment correlation) และแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการศึกษา

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับทักษะฯ (n = 217)		การแปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.28	0.50	มาก
2 ด้านความคิดรวบยอด	4.32	0.49	มาก
3 ด้านเทคนิค	4.28	0.52	มาก
รวม	4.29	0.45	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.49) รองลงมาคือ ทักษะด้านเทคนิค ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.52) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.50) ตามลำดับ

2. การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียน
มาตรฐานสากล กลุ่ม 1

การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล	ระดับการบริหารจัดการฯ (n = 217)		การแปล ผล
	\bar{X}	S.D.	
1 การนำองค์กร	4.31	0.53	มาก
2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.31	0.59	มาก
3 การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.27	0.57	มาก
4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้	4.26	0.56	มาก
5 การมุ่งเน้นบุคลากร	4.34	0.55	มาก
6 การจัดการกระบวนการ	4.36	0.55	มาก
7 ผลลัพธ์	4.32	0.46	มาก
รวม	4.31	0.43	มาก

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดอยู่ในระดับมากทุกหมวด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ หมวดการจัดการกระบวนการ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.55) รองลงมาคือ หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55) และหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.56)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ของโรงเรียนมาตรฐานสากล (X)	การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ของโรงเรียนมาตรฐานสากล (Y)
1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1)	.819**
2. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_2)	.820**
3. ทักษะด้านเทคนิค (X_3)	.811**
รวม	.908**

** P < .01

จากตาราง 3 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Y) ของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .908^{**}$) และในแต่ละทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X_1), ทักษะด้านความคิดรวบยอด (X_2), ทักษะด้านเทคนิค (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .819^{**}, .820^{**}, .811^{**}$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ทักษะด้านความคิดรวบยอด รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
2. ผลการศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดอยู่ในระดับมากทุกหมวด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ หมวดการจัดการกระบวนการ รองลงมาคือ หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร หมวดผลลัพธ์ หมวดการนำองค์กร หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หมวดการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และหมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้
3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก โดยทักษะด้านความคิดรวบยอด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในระบบโครงสร้างของงาน และจัดโครงสร้างหน้าที่ภารกิจต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความซับซ้อนของระบบงานภายในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการมองภาพรวมของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์เพื่อประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทาง ยุทธศาสตร์ขององค์กรได้อย่างชัดเจนสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การเมือง สังคม และเศรษฐกิจเพื่อบริหารงานของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญผกา กรวยทอง (2559) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดรวบยอดอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีนทิพย์ ธนะวดี (2562) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดรวบยอด อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อยู่ในระดับมาก โดยหมวดการจัดการกระบวนการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีกระบวนการใช้ทรัพยากรกับระบบงานภายใน สถานศึกษามีการกำหนดกระบวนการในระบบงานโดยรวมเป็นขั้นตอนภายใน และสถานศึกษามีวิธีการในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมในระบบงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศราวุธ คำแก้ว (2559) ได้ศึกษารูปแบบการบริหารจัดการระบบคุณภาพสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา พบว่าการบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมวดการจัดการกระบวนการอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวาภรณ์ เพ็ชรคงทอง (2560) ได้ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่าการบริหารจัดการระบบคุณภาพ หมวดการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับสูงกับการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล กลุ่ม 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย อาจจะเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของของสมบุญธกฤช แดงฟู (2556) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณภาพของการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์พอใช้ ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารในทุกด้านมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
 1. ด้านทักษะมนุษย์สัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการรู้จักและพยายามเข้าใจผู้อื่น
 2. ด้านทักษะทางความคิดรวบยอด ผู้บริหารสถานศึกษาควรสามารถประยุกต์ใช้เทคนิคการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ
 3. ด้านทักษะทางเทคนิค ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้ความสามารถในการสื่อสาร นำเสนออย่างมีอาชีพ
2. การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
 1. หมวดการนำองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างบรรยากาศในโรงเรียน เพื่อส่งเสริม กำกับ ติดตามการทำงาน

2. หมวดการวางแผนเชิงกลยุทธ์ โรงเรียนควรมีการวางแผนในการกำหนดความท้าทายและความเป็นไปได้ กำหนดกรอบเวลาของการวางแผนระยะสั้นและระยะยาว
3. หมวดการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สถานศึกษาควรมีการนำข้อมูลนักเรียนของโรงเรียนคู่เทียบเคียงมาประกอบการพิจารณา
4. หมวดการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้ สถานศึกษาควรมีการติดตามความก้าวหน้าเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และแผนปฏิบัติการ
5. หมวดการมุ่งเน้นบุคลากร สถานศึกษาควรมีวิธีการในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร
6. หมวดการจัดการกระบวนการ สถานศึกษาควรมีวิธีการในการออกแบบและสร้างนวัตกรรมการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมในระบบงานโดยรวม
7. หมวดผลลัพธ์ สถานศึกษาควรส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพตามแนวทางของโรงเรียนมาตรฐานสากล

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวง ที่เกี่ยวข้อง และพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545 กรุงเทพมหานคร : องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552–2561). สืบค้น 15 กรกฎาคม 2563, จาก <https://www.pld.mutt.ac.th/>
- ข้อมูลสารสนเทศ โรงเรียนมาตรฐานสากล. (2563). รายชื่อโรงเรียนมาตรฐานสากลแยกตามภูมิภาค ภาคเหนือ. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2563, จาก <http://203.159.154.154/mathayom/obecqa/>
- แพรวดาว สนองพันธ์, เสาวณี สิริสุขศิลป์. (2557). ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศรารุช คำแก้ว. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการระบบคุณภาพสู่โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ศรินทิพย์ ธนะวดี. (2562). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ศิวาภรณ์ เพ็ชรคงทอง. (2560). การศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สมบุญธน์กฤช แดงฟู. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับคุณภาพการจัดการศึกษาโรงเรียนบ้านอรุโณทัย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เชียงราย. (2563). รายงานประจำปี SAR สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดพะเยา. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2563, จาก <http://spm36.go.th/home/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). คู่มือการบริหารจัดการระบบคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล. กรุงเทพฯ : ชุมชมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักบริหารงานมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2561). แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล World-Class Standard School ปรับปรุง พ.ศ.2561. สืบค้น 15 กรกฎาคม 2563, จาก <http://www.kp.ac.th/website/images/2563/>
- โสภณ เพ็ชรพวง, บรรจง เจริญสุข, จันทนา นวลแก้ว. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

The Innovative Leadership Roles of School Administrators under Mueang Phayao Municipality Phayao Province

ธิดาพร สร้อยสังวาลย์^{1*} และ โสภกา อำนวยรัตน์²

Thidaporn Soisangwan^{1*} and Sopa Umuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ประชากร เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง 2) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีดังต่อไปนี้ 1. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา 2. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ทันสมัย เพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมโลก 3. ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรส่งเสริม สร้างแรงจูงใจสำหรับ ครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน 4. ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ชุมชน และสร้างโอกาสให้เกิดความแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย 5. ด้านการบริหารความเสี่ยง ทุกกิจกรรม/โครงการควรมีการประเมินผลสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน และ 6. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ผู้บริหารควรปรับปรุงแก้ไขปัญหาความเร็วและความทั่วถึงของระบบอินเทอร์เน็ต

คำสำคัญ: บทบาท, ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : kruthida@yahoo.com



Abstract

This objectives of this research are 1) to study the innovative leadership role of school administrators under Muang Phayao Municipality in Phayao; 2) to study the suggestions for the development of innovative leadership role of school administrators under Muang Phayao Municipality in Phayao. The population was 180 administrators and teachers of schools under Muang Phayao Municipality in Phayao. Data was analyzed by a statistical package. The instrument used to collect data was a 5 level evaluation scale questionnaire. There was a consistency index between 0.67 – 1.00, confidence values in the whole issue by Cronbach's alpha coefficient was 0.93. The statistics for analysis were frequency distribution, percentage, mean and standard deviation.

The finding of this research found that 1) the innovative leadership role of school administrators under Muang Phayao Municipality in Phayao Province was at a much level. Considering each aspect ordered from the highest to the least, they was creating an innovative corporate atmosphere, technology and communication, team work and participation, the field of vision change, creativity and risk management; 2) guidelines for the development of innovative leadership role of school administrators under Muang Phayao Municipality in Phayao are as follows; 1. Creating atmosphere of innovative organization requires administrators in hearing voices of their subordinates for improvement and development of the school. 2. Transformative vision requires administrators in acquiring modern attitude in order to meet the changes in education and global society. 3. Teamwork and involvement requires administrators' endorsement, incentives and morale support for teachers and educational personnel. 4. Creativity requires administrators accepting ideas from. 5. Risk management requires all activities/projects undergoing evaluation, reviewing and reporting the implementation outcome. 6. Information and communication technology requires administrators to improve and fix problems regarding speed and coverage of the internet connection.

Keywords: Role, Innovative Leadership



บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยเราต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกช่วงวัย สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เป็นสภาพแวดล้อมการดำเนินชีวิตได้อย่างดีโดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์ จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสรางคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 1) ส่งผลให้ประเทศไทยเข้าสู่ยุคการปฏิรูปการศึกษาครั้งยิ่งใหญ่ มีการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาตามมาเป็นอย่างมาก แนวคิดในการจัดการศึกษาจึงต้องปรับเปลี่ยนตาม ทั้งโครงสร้างของหน่วยงานที่จัดการศึกษาที่ต้องปรับบทบาทจากการเป็นผู้จัดการศึกษาเป็นการสนับสนุนส่งเสริม กำกับ ติดตามและควบคุมทิศทางในภาพรวม การจัดการเรียนการสอนต้องเน้นให้ผู้เรียนได้มีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดแก้ปัญหา ได้ลงมือปฏิบัติมากกว่าการท่องจำจากตำรา และไม่เพียงเน้นพัฒนาทักษะทางวิชาการเท่านั้น แต่ต้องพัฒนาทักษะด้านอื่น ๆ เช่นดนตรี ศิลปะ กีฬา รวมทั้งคุณธรรม จริยธรรม ควบคู่กันไปด้วย ให้เป็นทั้ง “คนดี และคนเก่ง” และคำนึงถึงความต้องการจำเป็นที่แตกต่างของผู้เรียนแต่ละคน เพื่อเพิ่มโอกาสในการศึกษาและเรียนรู้ และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาให้มากที่สุด ส่วนผู้ประกอบการวิชาชีพครูและอาจารย์ซึ่งจะเป็นเบ้าหลอมที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะและทักษะของผู้เรียน ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการบ่มเพาะผ่านทางกลไกและระบบการผลิต คัดกรอง และพัฒนาที่มีคุณภาพ ดังนั้นในกระบวนการบริหารจัดการจึงต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ ซึ่งเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องสนใจใฝ่รู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา เพื่อที่จะทำให้การบริหารจัดการขององค์กรอยู่รอดบังเกิดผลดีและบรรลุตามวัตถุประสงค์ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหา เช่น การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ใหม่ ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการนำนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553, หน้า 60) สอดคล้องกับแนวคิดของ โพชญูย์ ลินลาร์ตัน (2553, หน้า 29) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในภาวะสังคมโลกที่แข่งขันอย่างรุนแรงเช่นปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสนวัตกรรมใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการ ศึกษา เป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ (Creative) ซึ่งปัจจุบันผู้นำองค์กรยุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) เป็นสมรรถนะสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูจะต้องมี เพื่อสร้างความตระหนักและปรับเปลี่ยนทัศนคติ รวมทั้งความสามารถในการเปลี่ยนแปลงตนเองเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรม สามารถ เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ มีกรอบการทำงานที่จะพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่สามารถนำความคิดสร้างสรรค์เปลี่ยนเป็นการกระทำเพื่อให้เกิดประโยชน์กับสถานศึกษา ครูจะต้องเรียนรู้ และปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นผู้ที่ผู้นำเชิงนวัตกรรม โดยคำนึงถึง 2 ประเด็นหลัก คือ การนำวิธีการใหม่มาใช้เพื่อให้เกิดภาวะผู้นำและการเป็นผู้ที่ผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการเกิดนวัตกรรม อีกทั้งยังเป็นการนำความคิดเชิงนวัตกรรมมาช่วย แก้ปัญหาและสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำเชิงนวัตกรรมมีหน้าที่หลักในการเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปสู่วัฒนธรรมนวัตกรรมอีกด้วย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 79) จะเห็นได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้การเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จ โดยเริ่มต้นจากการมี วิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและตั้งใจเกิดความศรัทธาในตัวผู้นำ ความศรัทธาเป็นเรื่องของความชอบ ความเชื่อ การยอมรับ และเป็นเรื่องของใจ ซึ่งไม่จำเป็นต้องมีเหตุผลเท่ากับเสมอไป โดยหลักใหญ่ ๆ แล้ว การที่จะให้คนอื่นเกิดการยอมรับนับถือ ที่เหนือหรือโดดเด่นจากบุคคลอื่นอยู่บ้าง อาจจะเป็นเรื่องคุณวุฒิในตัวผู้นำ บุคคลนั้นต้องมีความเหมาะสมทั้งทางด้าน วิทยุฒิ ประสบการณ์ หรือความรู้ความสามารถ ซึ่งคนทั่วไปก็อาจให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับความแตกต่างของบุคคล ดังนั้น ผู้นำเชิงนวัตกรรมจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่สามารถมองทะลุเข้าไปในอนาคตว่า ต่อไปงานที่ทำอยู่นั้นจะมีการเปลี่ยนแปลงและมีสิ่งใหม่ใดที่จะเกิดขึ้นบ้าง และจะต้องมีความมุ่งมั่นจริงจังเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้า ซึ่งความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจและนำมาซึ่งพลังในการพัฒนางานสู่การสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ถือได้ว่าเป็นผลผลิตที่สำคัญต่อการลงสู่สนามแข่งขันขององค์กร (วสันต์ สุทธาวาศ, 2557, หน้า 15)

สำนักงานเทศบาลเมืองพะเยา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศใช้ แผนการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองพะเยา พ.ศ. 2561 ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 กล่าวว่า ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีลักษณะ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและ พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากร ที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับ การบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (ประกาศเทศบาลเมืองพะเยา, แผนการจัดการความรู้ของเทศบาลเมืองพะเยา, 2561, หน้า 63) ตามนโยบายการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองพะเยาดังกล่าว กองการศึกษา เทศบาลเมืองพะเยา ได้สร้างความตระหนักในการวางแผนดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นบุคลากรทางการศึกษาให้เกิด การพัฒนาศักยภาพตน พัฒนางาน พัฒนาองค์กร และร่วมกันขับเคลื่อนการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งโรงเรียนในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลเมืองพะเยา มีทั้งหมดจำนวน 6 แห่ง ต้องมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ตามพระราชกฤษฎีกานี้ อีกทั้งเพื่อให้เกิด ความสอดคล้องกับนโยบายการศึกษา ตามรายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาล (2558, หน้า 383) โดยนายกรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี กล่าวถึง การเร่งเสริมสร้างสังคมนวัตกรรม โดยส่งเสริมระบบการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิศวกรรมศาสตร์ และคณิตศาสตร์ การผลิตกำลังคนในสาขาที่ขาดแคลนการเชื่อมโยงระหว่างการเรียนรู้กับการทำงาน จึงเป็นภารกิจอันหนึ่งที่ต้อง ร่วมกันสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยให้ทันกับโลกปัจจุบัน และอนาคตที่จะเกิดขึ้น

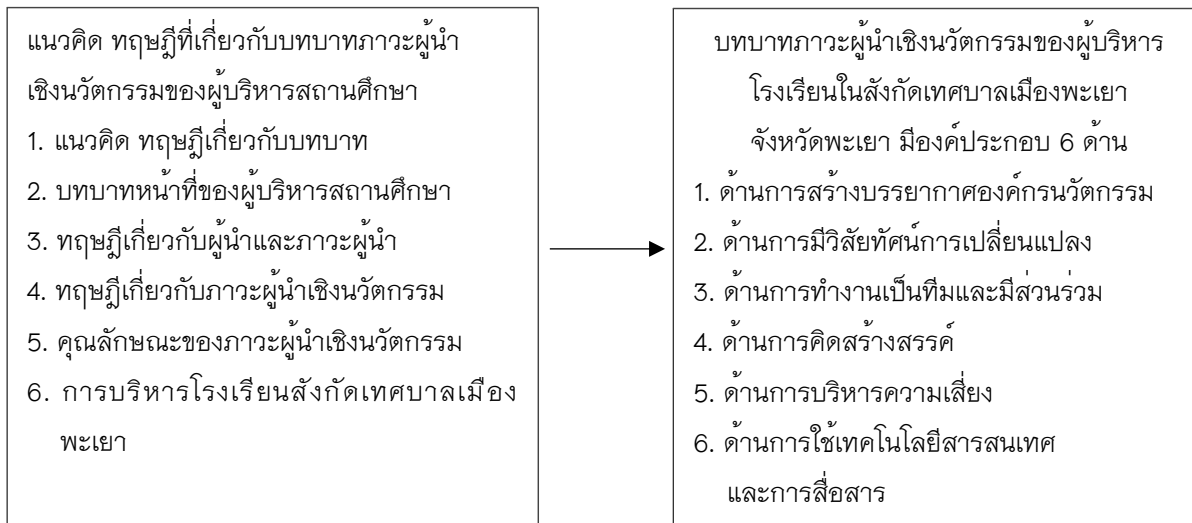
จากประเด็นดังกล่าวข้างต้นนั้น กระบวนการบริหารจัดการของโรงเรียน “ผู้บริหาร” ถือได้ว่าเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา สนับสนุนผลักดันให้เกิดการเรียนรู้โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ภายในสถานศึกษาให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ และรับนโยบายจากกระทรวงมหาดไทย ในการกำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาลี่ปี (พ.ศ. 2561 – 2564) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กระทรวงมหาดไทย, 2562, หน้า 15) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นทั้งอำนาจการ นักจัดการ และเป็นผู้นำ ซึ่งผู้บริหารในยุคโลกาภิวัตน์ ต้องใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับทุกสภาพการณ์ได้ และใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทางในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้จากการบูรณาการเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ ซึ่งเป้าหมายเพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (innovation school) ที่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันจบสิ้น คือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืนของสถานศึกษา (สุกัญญา แซ่มช้อย, 2560, หน้า 59) ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม จึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารสถานศึกษา เกิดการสร้าง การพัฒนา และเป็นแรงผลักดัน เพื่อให้ได้นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา สามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอยู่ตลอดเวลา

จากความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยมุ่งหวังให้ได้ข้อมูล เพื่อเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาผู้บริหารให้มีทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 12 คน และครูผู้สอนจำนวน 168 คนรวมทั้งสิ้นจำนวน 180 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert)

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา

3.6.1 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.6.2 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93

3.6.3 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา โดยนำส่งที่งานสารบรรณในแต่ละโรงเรียน

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำส่งด้วยตัวเอง ให้กับงานสารบรรณของ โรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ทั้ง 6 แห่ง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน ผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งแบบสอบถามที่งานสารบรรณในสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ และในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่ คือ โรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ต๋ำตรุงเวทย์) ทางผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยจะไม่สามารถให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามนี้ได้ เพื่อที่จะไม่เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับทีมผู้วิจัย ที่ทำงานอยู่ ณ สถานศึกษาแห่งนี้

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละวิทยาลัย หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4.4 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 1800 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 1800 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ทั้งหมดดำเนินการตรวจสอบข้อมูล (Editing) และตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามและ นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และเรียงลำดับความถี่จากสูงสุดไปต่ำสุด

ผลการศึกษา

1. บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา
 ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียน
 ในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร	ระดับบทบาท		การแปลผล
	N = 180		
	μ	σ	
1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม	3.87	0.38	มาก
2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	3.73	0.45	มาก
3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	3.79	0.43	มาก
4 ด้านการคิดสร้างสรรค์	3.69	0.47	มาก
5 ด้านการบริหารความเสี่ยง	3.63	0.50	มาก
6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	3.87	0.54	มาก
รวม	3.76	0.35	มาก

จากตาราง 1 บทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76, \sigma = 0.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ($\mu = 3.87, \sigma = 0.38$) และด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ($\mu = 3.87, \sigma = 0.54$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\mu = 3.79, \sigma = 0.43$) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ($\mu = 3.73, \sigma = 0.45$) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 3.69, \sigma = 0.47$) และด้านการบริหารความเสี่ยง ($\mu = 3.63, \sigma = 0.50$) ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า

2.1 ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีผู้ให้ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ในการบริหารงาน มีความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และเป็นธรรม มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย มีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงและมีความชัดเจน

2.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง มีผู้ให้ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ทันสมัยสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาและสังคมโลก

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีผู้ให้ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรรับทราบ และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้มากขึ้น เมื่อบุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ในทางที่ดี ก็ย่อมส่งผลให้วัฒนธรรมองค์กรดีขึ้น

2.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ชุมชน และสร้างโอกาสให้เกิดความแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย สร้างเครือข่าย บริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบัน

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง มีผู้ให้ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้ ผู้บริหารควรบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยง โดยทุกกิจกรรม/โครงการ ควรมีการประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน ควรบริหารงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้

2.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ดังนี้ ผู้บริหารควรปรับปรุงและแก้ไขปัญหาระบบความเร็วและความทั่วถึงของอินเทอร์เน็ต ส่งเสริมและอบรมพัฒนาความรู้ในการใช้เทคโนโลยีและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งานส่วน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษายบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านการทำงานเป็นทีม และมีส่วนร่วม ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์และด้านการบริหารความเสี่ยง

1. ผลการศึกษายบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา อยู่ในระดับมาก ซึ่งบทบาทด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยาจะมีลักษณะการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร ครู เจ้าหน้าที่ ตลอดจนจนถึงบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษามีความรับผิดชอบ มีความตระหนักในการปฏิบัติงานร่วมกัน วัฒนธรรมการทำงานมีสถานะที่เอื้อต่อการยอมรับและพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีการสร้างมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ทุกคนเข้าใจตรงกัน และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน บุคลากรในสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยความจริงใจ และให้เกียรติเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ยอมรับและเห็นคุณค่าของการประเมินเพื่อพัฒนางานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 16) กล่าวว่า การกำหนดทิศทางโครงสร้างองค์กรและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มุ่งเน้นและผลักดันให้เกิดการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรด้วยการเล็งเห็นคุณค่าของนวัตกรรมเป็นสำคัญให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เครียด ส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและมีมารยาทในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมของตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคม เปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น มีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดความคิดและนวัตกรรม ที่นำไปสู่การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมายเพื่อเสริมแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

2. ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ นิเทศ กำกับดูแล ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง มีวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ที่ชัดเจนในการทำงาน สามารถบริหารงานโดยใช้หลักเหตุผลในการบริหารงาน มีความยุติธรรมนำกฎระเบียบต่าง ๆ มาใช้ในการบังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานทุกด้าน ควบคุมอารมณ์ยอมรับฟังสภาพปัญหาต่าง ๆ เปิดรับความคิดใหม่คิดในเชิงบวก และพร้อมหาแนวทางแก้ไข สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร สามารถปรับตัวเข้ากับเหตุการณ์ และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุสรรา สุวรรณวงศ์ (2558, หน้า 39) กล่าวว่า การนำสู่การเปลี่ยนแปลง คือ การขับเคลื่อนสถานศึกษาโดยแผนงานหรือกลยุทธ์ใหม่ๆ จะนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงในขณะเดียวกันการเปลี่ยนแปลงก็จะนำมาซึ่งความขัดแย้งอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงที่ดีจะต้องเริ่มจากกระบวนการปรับทัศนคติเชิงบวกเพื่อให้บุคลากรทุกคนมีทิศทางการทำงานร่วมกันผ่านการสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ผู้บริหารมีบทบาทในการโน้มน้าวและเจรจาเพื่อให้ครูทุกคนเข้าใจตรงกันว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นส่งผลกระทบต่อบุคลากรอย่างไร เช่น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูจะช่วยแก้ปัญหาการจัดการชั้นเรียนได้อย่างไร แผนงานเชิงนวัตกรรมของสถานศึกษานั้นจะส่งเสริมให้ครูก้าวหน้าได้อย่างไร ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

3. ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีการจัดโครงสร้างสถานศึกษาให้มีความยืดหยุ่นเพื่อกระจายอำนาจในการบริหารงาน มีการจัดบุคลากรให้ตรงกับสายการบังคับบัญชา สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ บุคลากรภายในมีส่วนร่วมตัดสินใจในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา สถานศึกษามีการสนับสนุนให้เกิดการประสานงานอย่างทั่วถึงทั้งองค์กรมีการจัดกระบวนการดำเนินงานในเชิงบูรณาการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ได้ปฏิบัติ และมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้บุคลากรตัดสินใจได้อย่างอิสระ มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการสร้างความไว้วางใจในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ให้เกียรติ ยกย่อง ชมเชยในความสำเร็จของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2556, หน้า 47) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีม คือ การร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานกับสมาชิกบูรณาการความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมมุ่งเน้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดมสมองช่วยเหลือซึ่งกันและกัน แบ่งปันความคิดที่กว้างขวางโดยไม่มีอคติร่วมมือร่วมพลังคิดค้นสืบค้น มีจุดมุ่งหมายร่วมกันและการมีส่วนร่วมเป็นความสามารถในการโน้มน้าวให้บุคลากรหรือผู้อื่นรวมถึงสังคม ชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริใจ ใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มความสามารถ และเมื่อสังคมหรือชุมชนมีงานใด ๆ ผู้บริหารก็เข้าไปมีส่วนร่วมกับสังคมด้วยความเต็มใจตั้งใจและร่วมงานกับสังคมอย่างเต็มความสามารถ

4. ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บทบาทด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยามีการบริหารองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง คิดนอกกรอบ สร้างโอกาส สร้างทางเลือกใหม่ เพื่อพัฒนาองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลงทางความคิด ทางสังคมและวัฒนธรรม ความเป็นอยู่และการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษา และส่งเสริม สนับสนุน จัดกิจกรรมส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความหลากหลายขององค์ความรู้ อีกทั้งผู้บริหารยังรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ชุมชน และสร้างโอกาสให้เกิดความแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย สร้างเครือข่าย ร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาศักยภาพตนเองและองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560, หน้า 43) กล่าวว่า การคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ความสามารถในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆหลากหลายรูปแบบ หลายแง่มุมคิดนอกกรอบสร้างทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่ๆหรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าของผู้เรียนโดยอาศัยเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยมีการสำรวจหาข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์สามารถนำความคิดแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอด เกิดการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่มีคุณค่าส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ๆเพื่อให้เกิดนวัตกรรมตลอดจนสนับสนุนสภาพการณ์ที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

5. ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา บทบาทด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีการวางแผนการบริหารจัดการทางการศึกษาเพื่อลดความเสี่ยง โดยทุกกิจกรรม/โครงการ มีการประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน และบริหารงานด้วยความโปร่งใส ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ อีกทั้งสร้างความเสมอภาคและความสามัคคี ลดความขัดแย้งภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย ควรวิเคราะห์ วางแผน ร่วมมือกับเครือข่ายและให้บุคลากร ชุมชน มีส่วนร่วมในการบริหารและการดำเนินการภายในสถานศึกษาและรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของบุคลากรในโรงเรียน ชุมชนและเครือข่าย เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารความเสี่ยง หมายถึง การบริหารเหตุการณ์ที่ไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตเมื่อเกิดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรโดยควบคุมกิจกรรมและกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ประกอบด้วย 1) การระบุความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์สาเหตุจากปัจจัยทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อวัตถุประสงค์และเป้าหมายของโรงเรียนหรือการปฏิบัติงาน 2) การประเมินความเสี่ยง เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบความเสี่ยง ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้ การกำหนดเกณฑ์และการประเมินมาตรฐาน การประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง การวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดลำดับความเสี่ยง 3) การจัดการความเสี่ยง เป็นการลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายหรือลดขนาดผลกระทบของความเสียหายจากความเสี่ยง เช่นมาตรการควบคุมความเสี่ยง การปรับปรุงกระบวนการลดความซับซ้อนหรือการตรวจสอบความถูกต้องในการทำงานแต่ละขั้นตอนการหลีกเลี่ยงความเสี่ยง 4) การติดตามประเมินผลและรายงานผลการตรวจสอบความก้าวหน้าในการดำเนินงานการจัดสรรทรัพยากรการใช้ทรัพยากรในโครงการกับผลผลิตของโครงการรวมกับปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการติดตามผลปฏิบัติงานเพื่อประเมินความก้าวหน้าของโครงการหรือแผนงานว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนตามขั้นตอนตามกฎเกณฑ์และตามเวลาที่กำหนด

6. ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยามีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการศึกษา โดยจัดเก็บข้อมูลเอาไว้เป็นหมวดหมู่ในฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ มีการประมวลผลข้อมูลที่จัดเก็บไว้เพื่อเป็นสารสนเทศในรูปแบบต่าง

ๆ เพื่อไว้ใช้ประโยชน์ มีการวางแผนเตรียมความพร้อมในการจัดทำระบบสารสนเทศ มีการจัดทำระบบสารสนเทศที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน สะดวกในการนำไปใช้ มีการใช้เทคโนโลยีช่วยในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการกำกับติดตาม และประเมินผลการใช้สารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับปรุงระบบสารสนเทศอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ์ ทำทูล (2557, หน้า 58) ได้กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการเรียนรู้เป็นการส่งเสริมสนับสนุน ให้ใช้เครือข่ายเทคโนโลยีและเครื่องมือทางข้อมูลต่าง ๆ ที่ช่วยสนับสนุนคนในองค์กรเข้าถึงความรู้และมีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันโดยรวมไปถึงตัวระบบและกระบวนการทางเทคโนโลยีตลอดจนโครงสร้างของความร่วมมือที่จะทำให้เกิดทักษะในการประสานงานการสอนงานและทักษะเกี่ยวกับความรู้ด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.1 ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กรนวัตกรรม ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมการสร้างมิตรภาพ ไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อการปรับปรุง และพัฒนาสถานศึกษา
- 1.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติที่ทันสมัยสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และสังคมโลก
- 1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรสร้างทีมทำงาน โดยให้มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมอย่างหลากหลายในการเสนอแนวความคิดเห็น เพื่อรวมแก้ไขปัญหาและปรับปรุงประสิทธิภาพ ในการทำงานแบบข้ามสายงานหรือกลุ่มงาน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และควรส่งเสริม สร้างแรงจูงใจสำหรับ ครู และบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 1.4 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร และรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน ชุมชน ปรับเปลี่ยนการบริหารให้มีความหลากหลาย
- 1.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางแผนและวิเคราะห์การดำเนินการบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ครอบคลุมทุกด้าน และควรประเมินผล สรุปผลและรายงานผลการดำเนินงาน ทุกกิจกรรม/โครงการ เพื่อตรวจสอบการดำเนินงาน
- 1.6 ด้านการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างระบบบริหารเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการประยุกต์ใช้และเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ แสดงวิสัยทัศน์และการสื่อสาร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับ และควรปรับปรุง แก้ไขปัญหาความเร็วและความทั่วถึงของระบบอินเทอร์เน็ต

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและวิธีการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในรูปแบบต่าง ๆ
- 3.3 ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลงด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่อันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ที่ได้ช่วยให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง การแก้ไข ปรับปรุงเครื่องมือการวิจัยให้มีคุณภาพ สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองพะเยา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย ทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขออำนาจบารมีของสมเด็จพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้มีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัยสำเร็จลงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **ขับเคลื่อนแผนบูรณาการด้านการศึกษา 6 ภาค**. ข่าววงการการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 28 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://www.moe.go.th/moe/th/news/>
- กระทรวงมหาดไทย. (2562). กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **หลักการบริหารการศึกษาท้องถิ่น**. ไทยวัฒนาพานิช, กรุงเทพมหานคร.
- กองการศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองพะเยา. (2563). **รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปี 2563 กองการศึกษาสำนักงานเทศบาลเมืองพะเยา**. พะเยา.
- ขวัญชนก ไตนาค. (2556). **การวิเคราะห์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จิราภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- ไพฑูรย์ สีนลาร์ตัน. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร, โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เวียงวิวรรณ์ ท่าทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). **องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกของผู้ประกอบการยุคใหม่ = Innovative organization: An alternative for modern entrepreneur**. วารสารนักบริหาร, ปีที่ 30 ฉบับที่ 2 (2553).
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2564)**. กรุงเทพมหานคร.



สำนักนายกรัฐมนตรี. (2558). รายงานผลการดำเนินงานของรัฐบาลพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา

นายกรัฐมนตรี ครบรอบ 1 ปี (12 กันยายน 2557–12 กันยายน 2558), สภานิติบัญญัติแห่งชาติ,

สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, กรุงเทพมหานคร.

สุกัญญา แซ่ม้าช้อย. (2560). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. พิษณุโลก, พิษณุโลกดอทคอม.

อนุสรณ์ สุวรรณวงศ์. (2558). กลยุทธ์การบริหารเพื่อเสริมสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพสำหรับครู

โรงเรียนเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

กรุงเทพมหานคร.

อภิรักษ์ บุปผาชื่น. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม: การขับเคลื่อนองค์การสู่ความเป็นเลิศ. วารสารนวัตกรรม

การศึกษาและการวิจัย ปีที่ 4 ฉบับที่ 3 กันยายน – ธันวาคม 2563, มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

The Strategic Leadership of School Administrator Song District Under Phrae Primary Educational Service Area Office 1

นันทัดนุชชา ณภักคพงศ์ชัย^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Nundanuchaua Napukpongchai^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเชิงขั้วและมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเมื่อพบความแตกต่างใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านการออกแบบองค์กร, ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร, ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร, ด้านการออกแบบองค์กร, ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ, ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพและด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล พบว่าภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206400@up.ac.th



Abstract

The purposes of this research were 1) to study The strategic leadership of school administrator Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1. 2) Compare the strategic leadership of school administrator Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 by classifying educational background and work experience. The sample in this research consisted of 140 people by using Krejcie and Morgan sampling method. the participates were the directors and teachers in the school Song district, Phrae primary educational Service Area Office 1. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 1.00, and the confidence is 0.97. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows 1) The strategic leadership of school administrator Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 was high level. aspects with the highest and lowest mean were Support for effective organizational culture, followed by organizational design, organizational direction, organization of balance control As for resource management in the organization Have the lowest mean ,respectively.2) The comparison of outcome in The strategic leadership of school administrator Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 by Classifying educational background, organizational direction ,organizational design ,As for resource management in the organization , Support for effective organizational culture and organization of balance control. The result has no significantly difference at the .05 level the part of overview which is inconsistent with the hypothesis. The Comparisons that was classified the work experience were found that both overview. There was no significant difference at the .05 level. Except side as for resource management in the organization were There was significant difference at the .05 level. which is inconsistent with the hypothesis.

Keywords: Strategic Leadership, School Administrators



บทนำ

สภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกและประเทศไทยในการเปลี่ยนผ่านช่วงศตวรรษที่ 20 สู่ศตวรรษที่ 21 เป็นปัจจัยทั้งภายนอกและภายในที่สำคัญซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนและผลักดันให้มีการปฏิรูปประเทศไทยในทุกด้านมีการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศที่ต้องการปรับเปลี่ยนประเทศไทยซึ่งหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนประเทศตามนโยบายให้สำเร็จได้นั้นคำตอบคือ “การศึกษา” เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม สร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในศตวรรษที่ 21 โดยมีนโยบายและแผนการพัฒนาประเทศที่เป็น “พิมพ์เขียวประเทศไทย” ที่เชื่อมรอยการพัฒนาทุกด้านเข้าด้วยกันประกอบด้วย แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2575) แผนการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี(พ.ศ.2560-2575),แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12(พ.ศ.2560-2564) และนโยบายประเทศไทย 4.0 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, 2560) ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ อีกทั้งยังเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาวอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) โดยการปฏิรูปการศึกษาในปีพ.ศ. 2542 ในยุคนี้มีการตราพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายการศึกษาที่มุ่งสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ในกระแสโลกาภิวัตน์ การปรับโครงสร้างการบริหารราชการ การกระจายอำนาจ การบริหารจัดการศึกษาสำหรับทุกภาคส่วนโดยกำหนดให้สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดที่มีหน้าที่ให้บริการแก่เยาวชนและประชากรในเขตบริการโดยตรงและระบุให้มีการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการบุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียนและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องพัฒนาให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และสถานศึกษาต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การที่สถานศึกษาจะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้นั้นผู้ที่มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้อบรมผู้ประสอด้ดังกล่าวข้างต้น คือ “ผู้บริหารสถานศึกษา” เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จเพราะนอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีหน้าที่ปฏิบัติตามภารกิจของสถานศึกษาแล้วนั้น ผู้บริหารสถานศึกษายังเป็นจุดเชื่อมต่อของนโยบายกับการปฏิบัติที่ใกล้ชิดกับครูและนักเรียนที่สุดโดยทั่วไปแล้วคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่ดีต้องเป็นผู้มีความรู้ ปฏิภาณไหวพริบดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักการปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถในการสื่อสาร การพูดโน้มน้าวจิตใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีนโยบายและทิศทางการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (จร สุนทรายุทธ, 2551) ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริเพ็ญ สกุลสวัสดิ์ (2556) ได้กล่าวไว้ว่า ในศตวรรษที่ 21 ผู้นำที่สามารถนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กรผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ทั้งสิ้นความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญ คือ ผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงการกำหนดทิศทางและการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่สมาชิกที่เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความร่วมมือในการพัฒนาและการดำเนินการใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้และจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดพลังร่วมในการพัฒนาปรับเปลี่ยนสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นและผลักดันให้เกิดการบริหารเชิงกลยุทธ์ได้ประสบความสำเร็จเพื่อปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับการศึกษาในยุคศตวรรษที่ 21 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและมีความจำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถรอบด้านต้องมีความคิดเชิงปฏิวัติเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีวิสัยทัศน์กว้างไกลที่ชัดเจนในการนำพาองค์กรให้ไปสู่ความสำเร็จซึ่ง

รูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จึงเป็นรูปแบบของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำความเจริญก้าวหน้าขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่เป้าหมาย

ทั้งนี้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ให้เกิดขึ้นกับตนเองและสถานศึกษาเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบมีแบบแผนการปฏิบัติที่ชัดเจนซึ่งรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ได้สังเคราะห์จากองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีองค์ประกอบสำคัญที่สำคัญ 5 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรที่มีความชัดเจนทั้งการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายมีการพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของ องค์กรอย่างรอบด้าน 2.ด้านการออกแบบองค์กรในการออกแบบวิธีการ ขั้นตอนและรูปแบบของกระบวนการภายในองค์กรให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3.ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยสามารถใช่วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านงบประมาณด้านบุคลากรและทรัพยากรภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมกับสภาพบริบทของ สถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการดำเนินงาน 4.ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีการ สร้างค่านิยม ความเชื่อและความเข้าใจในรูปแบบพฤติกรรมกรปฏิบัติร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติ ตลอดจนยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมและ 5.ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลสามารถควบคุมอำนาจจัดรูปแบบ ขององค์กรที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจมีการกระจายงานกระจายอำนาจในการดำเนินงานสามารถสร้างสมดุลมีการ จัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานได้เหมาะสมโดยองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ที่กล่าวมาข้างต้นจะสามารถเป็นแนวทางที่ช่วยพัฒนาสถานศึกษาให้ไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายของ สถานศึกษาที่กำหนดไว้พร้อมทั้งสามารถรับมือต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในยุคศตวรรษที่ 21 หากผู้บริหาร สถานศึกษาไม่มีความตั้งใจ ไม่มีทักษะการบริหารจะทำให้ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการการศึกษาของ สถานศึกษาซึ่งดูได้จากรายงานสภาวะการศึกษาไทยปี 2560 /2561 ฐานข้อมูลกับการบรรลุตามเป้าหมายแผนการ ศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 พบว่าข้อมูลค่าเฉลี่ยของผลการทดสอบระดับชาติและนานาชาติไม่ว่าจะเป็นผล O-NET , PISA , TIMSS พบว่าคุณภาพการศึกษาของประเทศไทยยังจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอีกมากโดยเห็นได้จาก ระดับคะแนนเฉลี่ย O-NET ที่ต่ำกว่าร้อยละ 50 หรือระดับคะแนนเฉลี่ย PISA และ TIMSS ที่ต่ำกว่าประเทศเพื่อนบ้าน อย่างชัดเจน (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา,2562) เช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้มีการบริหารจัดการการศึกษาและดำเนินงานตามนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ตลอดจนการดำเนินงาน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ทางสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ได้มีการสำรวจและวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผล การจัดการศึกษาของสถานศึกษาอำเภอสอง พบว่า ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศขั้นพื้นฐาน (O-net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ของสถานศึกษาอำเภอสองมีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขต พื้นที่และระดับประเทศในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งหากคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละเป็นภาพรวมของ สถานศึกษาอำเภอ สองคือ มีค่าเฉลี่ย 37.88 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ย 41.09 และ ภาพรวมของประเทศที่มีค่าเฉลี่ย 37.98 (กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการศึกษาถึงภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอ สอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน และการพัฒนาแก่ผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตาม การจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 มากยิ่งขึ้นเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียนและสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

วุฒิการศึกษา
1.ปริญญาตรี
2.สูงปริญญาตรี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
1. น้อยกว่า 5 ปี
2. 6 – 10 ปี
3.11 ปีขึ้นไป



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร
2. ด้านการออกแบบองค์กร
3. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร
4. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
5. ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สัมฤทธิ์ผล

สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางของเครซี่

และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างถึงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ภูมิได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 37 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. วิเคราะห์เนื้อหาของแนวคิด และทฤษฎี มาประมวลเป็นกรอบแนวคิดเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถาม

3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและพิจารณาแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขและผ่านการพิจารณาจากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ

5. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.967

6. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตาม ขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 ฉบับ ด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปตาราง

2. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)

3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในภาพรวมของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 140		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.37	0.48	มาก
2. ด้านการออกแบบองค์กร	4.39	0.51	มาก
3. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.28	0.51	มาก
4. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.41	0.49	มาก
5. ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	4.35	0.55	มาก
เฉลี่ยรวม	4.37	0.45	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมา คือ ด้านการออกแบบองค์กร ($\bar{X} = 4.39$) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร ($\bar{X} = 4.37$) ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล ($\bar{X} = 4.35$) ตามลำดับ ส่วนด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.28$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2- tailed)
	ปริญญาตรี (n=95)		สูงกว่า ปริญญาตรี (n=45)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	4.32	0.46	4.49	0.49	0.82*	0.04
2. ด้านการออกแบบองค์กร	4.37	0.51	4.44	0.53	0.93	0.43
3. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	4.22	0.45	4.39	0.60	0.06	0.06
4. ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	4.38	0.49	4.46	0.50	0.85	0.41
5. ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	4.32	0.55	4.40	0.56	0.93	0.42
รวม	4.33	0.44	4.44	0.47	0.71	0.17

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการออกแบบองค์กร ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.08	2	0.04	0.18	0.83
	ภายในกลุ่ม	31.40	137	0.23		
	รวม	31.48	139			
2 ด้านการออกแบบองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	36.09	137	0.26		
	รวม	36.47	139			
3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.22	2	1.11	4.55*	0.01
	ภายในกลุ่ม	33.32	137	0.24		
	รวม	35.54	139			
4 ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.93	2	0.47	1.95	0.15
	ภายในกลุ่ม	32.61	137	0.24		
	รวม	33.54	139			
5 ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล	ระหว่างกลุ่ม	0.65	2	0.33	1.09	0.34
	ภายในกลุ่ม	41.04	137	0.30		
	รวม	41.69	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.67	2	0.33	1.65	0.20
	ภายในกลุ่ม	27.86	137	0.20		
	รวม	28.53	139			

จากตาราง 3 ผลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ดังนี้

ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05

สรุปและอภิปรายผล

1.ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายอย่างชัดเจนผ่านกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นระบบต่อการบริหารสถานศึกษา กระทั่งสามารถวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส สุทธิการ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของสถานศึกษา ผู้บริหารมีการดำเนินการให้ครูร่วมสามารถแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจปรับเปลี่ยนแผนการบริหารงานได้สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

1.2 ด้านการออกแบบขององค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้คนในสถานการณ์ปัจจุบัน สามารถกำหนดรูปแบบอัตลักษณ์และออกแบบกระบวนการภายในสถานศึกษาโดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ออกแบบวิธีการพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยเปิดกว้างยอมรับต่อภาวะการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกฤษ พรหมฉิน (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสร้างอัตลักษณ์ขององค์กรมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก ผู้บริหารมีการกำหนดอัตลักษณ์ขององค์กรชัดเจน มีการชี้แจงอัตลักษณ์ขององค์กรให้บุคลากรทราบเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานตามจุดเด่นขององค์กร

1.3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านบุคลากร การบริหารงานด้านงบประมาณภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมโดยสามารถใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารทรัพยากรและสร้างจิตสำนึกในการเลือกใช้ทรัพยากรภายในสถานศึกษาไม่ว่าจะเป็นวางแผนการใช้งบประมาณ การเลือกใช้วัสดุอุปกรณ์ภายในสถานศึกษาที่เหมาะสมกับสภาพบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนเน้นย้ำบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นประโยชน์สูงสุดซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์นภัส สุทธิการ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจูงใจและพัฒนาศักยภาพ เนื่องจากผู้บริหารพัฒนาความสามารถโดยการคำนึงถึงความรู้ ความสามารถของแต่ละบุคคล ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจพัฒนาตนเองของบุคลากรด้วยวิธีการหลายรูปแบบ มีการมอบหมายงานความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม มีหลักการในการดำเนินชีวิต เห็นแก่ประโยชน์

ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนบนพื้นฐานของความซื่อสัตย์โปร่งใสถูกต้องสามารถตรวจสอบได้มีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวยืดหยุ่นการดำเนินการโดยยอมรับในความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นรวมถึงสามารถสร้างค่านิยมความเชื่อ ความเข้าใจให้กับบุคลากรซึ่งเป็นที่ยอมรับและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันตั้งแต่ต้นจนจบซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี จันทโร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก การสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผลเพราะผู้นำเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาได้ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การมากขึ้นปรับเปลี่ยนค่านิยมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรัก สามัคคีทุ่มเทในการทำงานส่งผลดีแก่องค์กร

1.5 ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดรูปแบบขององค์การที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจโดยมีการกระจายงาน กระจายอำนาจในการดำเนินงานมีการสร้างสมดุลโดยการจัดการบริหารงานดูแลในกระบวนการทำงานให้ได้มาตรฐานมุ่งเน้นบูรณาการความคิดที่หลากหลายให้บุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานร่วมกันตลอดจนสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา นิรุตต (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ด้านการควบคุมดูแลและประเมินกลยุทธ์ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมและประเมินผลการจัดการศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักเกณฑ์ ยึดหลักการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามนโยบาย กฎ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีการวัดประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร บริหารด้วยความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลซึ่งในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมาย วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรอย่างรอบด้านตลอดจนสามารถสนับสนุนร่วมสร้างแรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาให้ปฏิบัติตามได้อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชดา กาญจนโรจน์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กร

2.1.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการออกแบบองค์กร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายขององค์กรได้เหมาะสม

มีความความคิดสร้างสรรค์ มองหาโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนายวรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ได้ศึกษาเรื่อง ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้านการออกแบบขององค์กรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการใช้งบประมาณภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและสามารถเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านงบประมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผลการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับการศึกษาทั้งด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติได้ ตลอดจนสามารถปรับตัวสามารถยืดหยุ่นการดำเนินการของสถานศึกษายอมรับในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา นิรงบุตร (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ระดับการศึกษาทั้งด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์กรให้สมดุลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดรูปแบบองค์กรที่เป็นระบบมีการกระจายงาน กระจายอำนาจในการดำเนินงานให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐาน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย พิมพารณ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาที่ 6 จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์แบบผู้สร้างสรรค์ที่ควบคุมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีกระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อการบริหารสถานศึกษาสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนตรง

ประเด็นตลอดจนพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรอย่างรอบด้านซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนายวราภักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การสอนครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้านการกำหนดทิศทางขององค์กรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการออกแบบองค์กรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัว ยืดหยุ่นการดำเนินการ มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษามีแนวปฏิบัติปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติได้ตลอดจนยอมรับในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนายวราภักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้านการออกแบบองค์กร มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเลือกใช้วิธีการที่หลากหลายในการบริหารงานด้านบุคคล ด้านงบประมาณมีการวางแผนการใช้งบประมาณภายในสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมตลอดจนส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกในการเลือกใช้ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา นรินบุตร (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาผลการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประสพการณ์ทำงานกับด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.4 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเตรียมความพร้อมในการปรับตัวสามารถยืดหยุ่นการดำเนินการ ยอมรับในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น มีทักษะในการทำงานร่วมกันกับบุคลากรในสถานศึกษา มีแนวปฏิบัติปฏิบัติงานร่วมกันที่เป็นที่ยอมรับและยึดถือปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา นรินบุตร (2561) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ประสพการณ์ทำงานกับด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.5 จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมอำนาจรวมถึงสามารถจัดรูปแบบขององค์การที่เป็นระบบมีการกระจายงาน กระจายอำนาจในการดำเนินงานให้ได้คุณภาพและมีมาตรฐาน บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของนายวราภรณ์ หนึ่งโชคชัย (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่า ได้ศึกษาเรื่อง ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การสอน ครูที่มีประสบการณ์สอนต่างกันมีการรับรู้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายให้ชัดเจนสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและสามารถใช้กระบวนการคิดเชิงสร้างสรรค์ต่อการบริหารสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบมีหลักการ
2. ด้านการออกแบบขององค์การผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดกว้างยอมรับต่อสถานะการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในปัจจุบัน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงมุมมองใหม่ๆที่จะสามารถสร้างโอกาสในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเน้นย้ำบุคลากรภายในสถานศึกษาให้ทำงานให้เกิดผลทั้งภายในและภายนอกอย่างเป็นประโยชน์สูงสุดโดยส่งเสริมให้สถานศึกษามีกิจกรรมที่สามารถปลูกจิตสำนึกในการเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
4. ด้านการสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิภาพผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งมั่นในคุณธรรมจริยธรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศ มีหลักการในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรที่อยู่ใต้บังคับบัญชา
5. ด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุลผู้บริหารสถานศึกษาควรกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการดำเนินงานโดยที่ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดรูปแบบขององค์การที่เป็นการรวมศูนย์อำนาจโดยมีการกระจายงาน กระจายอำนาจในการดำเนินงานเพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1
2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
3. ควรมีการศึกษาการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษา ข้อคิดเห็นที่ดีและแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายไพฑูรย์ เกิดกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยซอน (ญาณศรัทธาสามัคคี) และ นายอิทธิภัทร ธิฟู ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์) ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นรวมทั้ง ผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในอำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม**

(ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2562).

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2562. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1,แพร่.

กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2562). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา**

ของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2562. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1,แพร่.

กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร.**วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.นครปฐม.

เกศรา สิทธิแก้ว (2558).**ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารที่ส่งผลการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี.**วิทยานิพนธ์ กศ.ม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.กรุงเทพฯ.

คมกฤษ พรหมฉิน.(2560).**การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา.** วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.จันทบุรี.

ชัยเสถียร พรหมศรี. (2557). **ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary Leadership.** กรุงเทพฯ:ปัญญาชน.

เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). **ภาวะผู้นำและนำเชิงกลยุทธ์.** พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: เซนทรัลเอ็กเพรส

พิมพ์พิศา ชัชชวพันธ์. (2559). **การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน.**

วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.มหาสารคาม.

- เมธี จันทโร.(2556).ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ขององค์การบริหารส่วน
จังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล.กรุงเทพฯ.
- นันทน์ภัส สุทธิการ (2562).ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 จังหวัดสุราษฎร์ธานี.วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสุราษฎร์ธานี.สุราษฎร์ธานี.
- รุ่งนภา นีรงบุต (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ปร.ม., มหาวิทยาลัยมหิดล.กรุงเทพฯ.
- รัชดา กาญจนโรจน์ (2560).ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1.วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัย
นานาชาติแสตมฟอร์ด.เพชรบุรี.
- วรารักษ์ หนึ่งโชคชัย (2557). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษา
สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี.วิทยานิพนธ์กศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ขอนแก่น
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2553). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- ธามินทร์ ศิลป์จารุ. (2557). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. (พิมพ์ครั้งที่ 15).
กรุงเทพฯ: ปิสิกเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธร สุนทรายุทธ.(2551).การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป : ทฤษฎี วิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา.กรุงเทพฯ.
บริษัท เนติกุลการพิมพ์ จำกัด.
- สมชาย พิมพ์ภรณ์.(2555).ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มการศึกษาที่ 6. วิทยานิพนธ์ คบ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
สิงห์บุรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561).สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษา
ไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพฯ: บริษัท พรักหวานกราฟฟิค จำกัด.



สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ แจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

Organizational Health of Child Development Center of Local Administrative Organizations in Chae Hom, Lampang

นัยนา สุนะเสน^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Naiyana Sunasean^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง และเพื่อเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 103 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่าระหว่าง 0.60–1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างโดยใช้ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า

1. สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ใน 6 ด้าน พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ 1) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 2) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 3) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 4) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 5) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และ 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

2. ผลการเปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สุขภาพองค์การ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : naiyana.pink@gmail.com



Abstract

The purposes of this research is to study the organizational health of child development center of local administrative organizations in Chae Hom, Lamphang. And to compare the organizational health according to the opinions of personnel in child development centers, classified by educational background and work experience. The simple group used in this research is personnel in child development centers. The samples wear 103 persons. Selected by Krejcie and Morgan's. The tool in this process was a five rating scale by Index of item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content of 0.60–1.00 and by using Alpha Coefficient to get reliability level of the questionnaire equals to 0.98. The statistical treatment were used Mean, Frequency, Standard Deviation and comparative analysis of One-way ANOVA.

The findings were as follows:

1. The organizational health of child development center of local administrative organizations in Chae Hom, Lamphang. In 6 aspects were found that overall and each aspect were at a high level. With a descending average: 1) Management leadership 2) Executive Influence 3) Teacher Coexistence 4) Honor of Child Development Center 5) Resource Support and 6) Academic Focus

2. Compare the organizational health of child development center according to the opinions of personnel in child development centers. Which classified by educational background and work experience, were found that was no different.

Keywords: Organizational health, Child Development Center

บทนำ

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถานศึกษา ตามมาตรา 4 ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 18 กำหนดว่าการจัดการศึกษาปฐมวัยและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้จัดในสถานศึกษา ดังต่อไปนี้ สถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีหน้าที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้มีมาตรฐาน และมีคุณภาพ ตามหลักวิชาการ กฎหมาย ระเบียบ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง โดยความร่วมมือสนับสนุนของประชาชนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ๆ โดยแบ่งการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงาน และด้านการบริหารงบประมาณ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดู จัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการ การเรียนรู้ให้เด็กเล็กที่มีอายุตั้งแต่ 2–5 ปี ให้มีความพร้อม ด้านร่างกาย อารมณ์ จิตใจ สังคมและสติปัญญา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตั้งกระจายอยู่ทั่วประเทศ ส่วนราชการต่าง ๆ ที่ดำเนินการจัดตั้งสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (ปัจจุบันอยู่ในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม) ดำเนินการในวัด/มัสยิด และสำนักงาน คณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สพช.) ดำเนินการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยเป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ส่วนราชการต่าง ๆ ถ่ายโอนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและให้องค์กรปกครอง

ส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นเอง ถือว่าเป็นสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 18 และ มาตรา 4 (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2559)

บทบาทหน้าที่ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก คือการให้บริการ การอบรมเลี้ยงดู การจัดประสบการณ์ และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นสถานศึกษาที่ให้การอบรมเลี้ยงดูจัดประสบการณ์และส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้ให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนา ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน ดังนั้น ระยะเวลาการจัดการเรียนรู้และแนวทางการจัดการเรียนรู้ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจึงต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมเพื่อให้เด็กเล็กได้รับการศึกษาและพัฒนาเป็นไปตามวัยแต่ละช่วงอายุ สอดคล้องกับสังคม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหลักสูตรการศึกษาปฐมวัย ให้เด็กเล็กพร้อมที่จะเข้ารับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นต่อไปตามระยะเวลาเรียนรู้ในรอบปีการศึกษาโดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเปิดภาคเรียนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 230 วัน โดยมีการให้บริการต่าง ๆ (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, 2559)

ฮอย และซาโบ (Hoy & sabo, 1997, p.144) อ้างอิงใน นาถอนงค์ เตยเจริญ, 2559, หน้า 21 โรงเรียนที่มีสุขภาพดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร นักเรียน ซึ่งมีพฤติกรรมการทำงาน และการปฏิบัติต่อกัน อย่างสามัคคีกลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ บรรยายภาคใน การเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบ ให้ความสนใจใส่ใจใฝ่อย่างจริงจัง นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บริหารมีสุขภาพที่ดี มีความเป็นมิตรให้การสนับสนุนและเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดหาทรัพยากรทุก ๆ ด้าน ให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการ สร้างความสัมพันธ์มีความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสุขภาพองค์การเป็นตัวชี้วัดอย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสุขภาพดีก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีสุขภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล สุขภาพองค์การสามารถวัดได้ด้วยตัวแปรใน 6 ด้าน คือ เกียรติศักดิ์ ของโรงเรียน(Institutional integrity) ความเป็นผู้นำของผู้บริหาร (Collegial leadership) อิทธิพลของผู้บริหาร (Principal influence) การสนับสนุนทรัพยากร (Resource support) การอยู่ร่วมกันของครู (Teacher affiliation) การมุ่งเน้นวิชาการ (Academic emphasis)

ดังนั้นคำว่า “สุขภาพองค์การ” จึงถูกนำมาใช้เพื่อการศึกษาองค์การในลักษณะของ สิ่งมีชีวิตที่มีการเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่ง มายส์ ได้ใช้เป็นจุดเริ่มต้นของ ความพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การอย่างมีแผน โดยให้ทัศนะว่าวิธีการที่จะจัดการกับ กระบวนการเปลี่ยนแปลงให้มีความหมายสมบูรณ์ได้นั้นต้องเริ่มมาจากการศึกษา “สุขภาพองค์การ (Organizational health) เน้นเป้าหมายเบื้องต้น ทั้งนี้ มายส์ ได้ระบุถึง ความหมายของคำว่า “สุขภาพองค์การ” ในระยะแรกเริ่มของการศึกษาค้นคว้าว่าเป็นการศึกษา องค์การเพื่อให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญ เร่งด่วนไปที่การพิจารณาขอบเขตอย่างกว้าง ๆ ของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำร่วมกันในองค์การ และหาแนวทางปรับปรุงองค์การให้น่าอยู่ น่าทำงาน น่าศึกษา น่าเรียนรู้ หรืออย่างน้อยที่สุดให้มีการดำเนินการในส่วนต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ การศึกษาค้นคว้าดังกล่าว มายส์ ได้เสนอ ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมสำหรับการพิจารณาความหมายของสุขภาพองค์การที่สมบูรณ์ (Health organization) ว่าเป็นสภาพขององค์การที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม และการจัดการให้องค์การได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ตลอดจนความสามารถขององค์การในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ซึ่งโดยสรุปการศึกษาสุขภาพองค์การในทัศนะของ มายส์ เป็นการจัดชุดของระบบ เพื่อให้้องค์การสามารถคงทนอยู่ได้อย่างเหมาะสมเป็นระยะ เวลานาน ซึ่งมีแนวโน้มสามารถบ่งบอกถึงการประเมินประสิทธิผลขององค์การในระยะเวลายาว อันสั้นได้ มายส์ (Miles, 1973, pp. 435-437)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะสามารถดำเนินงานได้อย่างมีมาตรฐาน และมีคุณภาพ ต้องมีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบโดยผู้บริหารจัดการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหาร และหัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กรวมทั้งบุคลากร ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ผู้ดูแลเด็ก ผู้ประกอบอาหาร ภารโรง และพนักงานจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อบรม เลี้ยงดู และส่งเสริมพัฒนาการสำหรับเด็กเล็กได้อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการด้วยความเหมาะสมอย่างมีคุณภาพ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อยู่ในความดูแลของงานการศึกษาของแต่ละท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ส่วนใหญ่เป็น ศูนย์เด็กเล็กขนาดเล็ก ซึ่งจำนวนนักเรียนจะสัมพันธ์กับงบประมาณที่ได้รับอุดหนุนเพื่อการจัดการศึกษา ส่งผลต่อการ บริหารงาน การมีปัญหาค่าใช้จ่ายเรื่องค่าเช่าสถานที่ทางการศึกษาและการขาดแคลนครู ผู้วิจัยจึงเห็นว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่ประสบปัญหาสุขภาพของบุคลากรในหลาย ๆ ด้าน สนับสนุนแนวคิดโครงการ สร้างเสริมศักยภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสุขภาวะเด็กปฐมวัย (COACT) ที่จัดทำขึ้นเพื่อยกระดับคุณภาพศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก แบบก้าวกระโดดด้วย “5 ระบบหลัก” กระบวนการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ชุมชน และผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักถึงความสำคัญจำเป็นที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องได้รับการพัฒนาใน 5 ระบบ คือ 1. ระบบบริหารจัดการ 2. ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม 3. ระบบการจัดหลักสูตรการจัดประสบการณ์ การเรียนรู้ 4. ระบบการดูแลสุขภาพและ 5. ระบบการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน จุดเริ่มต้นของการทำงาน เกิดจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเล็งเห็นความสำคัญ และความเร่งด่วนของปัญหาที่ไม่สามารถปล่อยผ่านไปได้ จึงเกิดการ รวมพลังความร่วมมือของกระทรวงสาธารณสุข กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาวิทยาลัยมหิดล และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ดำเนินงานภายใต้ชื่อ COACT : Capacity Of A Community Treasures ภายใต้การ สนับสนุนของสำนักสนับสนุนสุขภาวะเด็ก เยาวชน และครอบครัว สสส.ได้ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง สสส.ได้ร่วมกับ โครงการสร้างเสริมศักยภาพภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสุขภาวะเด็กปฐมวัย (COACT) สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพศูนย์ พัฒนาเด็กเล็กและได้ยกระดับเป็นศูนย์เรียนรู้ 23 แห่ง และมีเป้าหมายจะขยายเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กจำนวนหลายหมื่นแห่ง ทั่วประเทศเข้าถึงการพัฒนาเชิงระบบอย่างมีคุณภาพ (จุฬามาศ โชติบง, 2562)

ในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพนั้น ต้องเริ่มมาจากการศึกษาสุขภาพขององค์กรเป็นสำคัญ จึงถือเป็นเรื่อง ที่น่าสนใจศึกษา เพื่อให้ทราบว่า สุขภาพขององค์กรของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ แจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เป็นอย่างไร อยู่ในระดับใด เพื่อใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและเสนอให้ผู้มีอำนาจ ระดับสูงได้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ได้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงอย่างมีแผนให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยพิจารณากิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำงานร่วมกับองค์กร ให้นำอยู่นำทำงาน หรือให้มีการดำเนินการในส่วน ต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเป็นระบบตามความหมายของสุขภาพ องค์กรที่ดีว่าเป็นสภาพองค์กรที่สามารถคงอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดการให้ องค์กรได้พัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลาอันยาวนาน ตลอดจนความสามารถขององค์กรในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ ได้

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาสุขภาพขององค์กรของศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง เพื่อที่จะนำไปเป็นประโยชน์ต่อศูนย์พัฒนา เด็กเล็กและกองการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ในการปรับปรุงพัฒนา

คุณภาพของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก นำไปเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์ และวางแผนการจัดการศึกษา
ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม
จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยจำแนกตาม
วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

1. วุฒิการศึกษา แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ
 - 1.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 1.2 ปริญญาตรี
 - 1.3 ปริญญาโท
2. ประสบการณ์การทำงาน แบ่งเป็น 3 ช่วง คือ
 - 2.1 ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี
 - 2.2 ประสบการณ์การทำงาน 5 -10 ปี
 - 2.3 ประสบการณ์การทำงาน 11 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

- สภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอ
แจ้ห่ม จังหวัดลำปาง (Hoy & Sabo, 1997,
p.144) ทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้
1. ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
 2. ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร
 3. ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร
 4. ด้านการสนับสนุนทรัพยากร
 5. ด้านการอยู่ร่วมกันของครู
 6. ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

สมมติฐาน

1. บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 8 คน หัวหน้าส่วนราชการ 8 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 72 คน ครูผู้สอน 46 คน รวมทั้งสิ้น 134 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 คน หัวหน้าส่วนราชการ 6 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 56 คน ครูผู้สอน 35 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่ 140 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มอย่างแบบง่าย ใช้วิธีการจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงานของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ใน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 2) ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร 3) ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร 4) ด้านการสนับสนุนทรัพยากร 5) ด้านการอยู่ร่วมกันของครู 6) ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ มีประเด็นคำถาม 47 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับสุขภาพองค์การ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา มากำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป และสรุปเป็นแนวคิดกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ และแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามโดยกำหนดเนื้อหาคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
4. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุง แก้ไข ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
5. เมื่อได้ตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้วส่งผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) สำนวนภาษาที่ใช้เพื่อให้แบบสอบถามมีความ

ถูกต้องชัดเจน ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of Item Objective Congruence) หรือค่า IOC ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60–1.00 ไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) รวมถึงการใช้ภาษา

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) ใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย คือ บุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability)

7. นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.98

8. นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข เสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบอีกครั้ง

9. จัดพิมพ์แบบสอบถามที่ปรับปรุงฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมแบบสอบถามจากประชากร ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่รับคืน นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยได้ดำเนินการดังนี้

1. ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ใช้การหาลักษณะ ได้แก่ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน

2. ตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการหาระดับสุขภาพองค์การ และทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่าง โดยใช้ One-way ANOVA

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง พบว่า สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกะลา จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการอยู่ร่วมกันของครู ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ด้านการสนับสนุนทรัพยากร และด้านการมุ่งเน้นวิชาการ

1.1 ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความสามารถในการดำรงไว้ซึ่งหลักสูตรการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และครูได้รับความคุ้มครองจากข้อเรียกร้องอันไร้เหตุผล ของชุมชนและผู้ปกครองมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.2 ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณารายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ

พูดคุยได้ง่าย และ ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ รองลงมาคือ ผู้บริหารมีการชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้รับจากครู และผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจังจึงมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.3 ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ผู้บังคับบัญชาาระดับเหนือขึ้นไปยินดีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารสามารถร่วมงานได้ดีกับผู้บังคับบัญชาาระดับเหนือขึ้นไป และ ผู้บริหารได้รับการตอบสนองความต้องการจากผู้บังคับบัญชา และผู้บริหาร รู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อผลักดันผู้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างที่คุณบริหารต้องการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.4 ด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีนโยบายใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ครูมีความสามารถในการใช้สื่อประกอบการสอน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถจัดการบุคลากรได้เพียงพอเหมาะสมต่อความต้องการในฝ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ครูมีการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือครูให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานโดยรวม และครูเต็มใจให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก จากการพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดกิจกรรมประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียน มีพัฒนาการด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัย ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง พบว่าสภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง อยู่ภายใต้การบริหารขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและเป็นระบบโดยผู้บริหารจัดการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประกอบด้วยบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อีกประการหนึ่ง อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย ผู้บริหารให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีการแสวงหาแนวทางการบริหาร และยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่น ปฏิบัติกับครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีศิลปะในการตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ชี้แจงให้คณะครูทราบถึงความคาดหวังที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต้องการได้จากครู มีความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเน้นลักษณะที่เสริมสร้างบรรยากาศ แห่งความเป็นมิตร ทำงานร่วมกันด้วยความไว้วางใจ และให้ความเคารพต่อกันอย่างสนิทสนม และเป็นกันเอง ซึ่งเป็นผู้นำแบบที่เน้นคนงานหรือผู้ร่วมงานเป็นหลักหรือมุ่งสัมพันธ์ และอีกประการหนึ่งอาจเป็นเพราะว่า ครูในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรักใคร่ ประองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้น ในการทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน มีความเต็มใจช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังที่ฮอย และซาโบ (Hoy & sabo, 1997, p.144) อ้างถึงใน นาถอนงค์ เตียเจริญ, 2559, หน้า 21. กล่าวถึง สภาพองค์การไว้ว่า โรงเรียนที่มี สภาพที่ดีจะต้องประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากร นักเรียน ซึ่งมีพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการปฏิบัติต่อกัน อย่างสามัคคีกลมเกลียว ตั้งเป้าหมายไว้สูงแล้วยังทำได้สำเร็จ บรรยากาศในการเรียนการสอนมีความเป็นระเบียบ ให้ความสนใจเอาใจใส่อย่างจริงจัง นักเรียนที่มีผลการเรียนดี ได้รับการยกย่องชมเชย ผู้บริหารมีสภาพที่ดี มีความเป็นมิตร ให้การสนับสนุนและเปิดกว้างรับฟัง ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และจัดหาทรัพยากรทุก ๆ ด้าน ให้ครูผู้สอนตามที่ต้องการ สร้างความสัมพันธ์มีความเชื่อถือไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยสภาพองค์การเป็นตัวชี้วัด อย่างหนึ่งของความสำเร็จ หรือประสิทธิผลขององค์การ องค์การใดมีสภาพดีก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นมีประสิทธิผล ในทางตรงกันข้าม ถ้าองค์การใดมีสภาพไม่ดี ก็จะทำให้การบริหาร องค์การนั้นไม่มีประสิทธิผล และสอดคล้องกับ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559) วิจัยเรื่อง สภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัด เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว พบว่า สภาพองค์การ โรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อิทธิพลของผู้บริหารโรงเรียน การอยู่ร่วมกันของครู การสนับสนุนทรัพยากร การมุ่งเน้นวิชาการ เกียรติศักดิ์ของโรงเรียน และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน สามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 สภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านเกียรติศักดิ์ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสามารถดำเนินการได้ ภายใต้อิทธิพลต่าง ๆ ของชุมชน สามารถจัดแผนงานและโครงการตลอดจนกระบวนการเรียนการสอน ให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชนให้ตัวแทนประชาชน ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในรูปแบบคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และมีการรายงานผลการดำเนินงานให้ชุมชนทราบ สอดคล้องกับ อานนท์ ต่อมกระโทก (2559) วิจัยเรื่อง สภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวม และรายชื่ออยู่ในระดับดี

1.2 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านความเป็นผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงาน ขั้นตอน ระยะเวลา สถานที่ และอุปกรณ์ แล้วให้ผู้ตามรับไปปฏิบัติตามเป็นช่วง ๆ ช่วยเหลือและแนะนำ สามารถสื่อความหมายกับผู้นำหรือกับเพื่อนร่วมงาน โดยสะดวก ให้ขวัญกำลังใจทุกครั้งที่งานสำเร็จ สอดคล้องกับ ฌ์ฐฐฐฐฐฐ โปธิ์พวง (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การ ด้านเกียรติศักดิ์ศรีของโรงเรียน โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับดี

1.3 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารใช้อำนาจในการทำงาน ให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีอำนาจอิทธิพล ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงาน ส่วนรวม สอดคล้องกับ สายใจ ศรีนวดนัต (2562) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

1.4 สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปางด้านการสนับสนุนทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถที่จะดำเนินการในการจัดหา ทรัพยากรที่เป็นองค์ประกอบในการบริหาร ที่ประกอบด้วย การจัดการบุคลากร เงินและวัสดุอุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอน อาคารเรียน อาคารประกอบ มีจำนวนเพียงพอแก่ผู้เรียน เพียงพอต่อความต้องการของครู และการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ การบริหารการศึกษาภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรศักดิ์ เจริญผล (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนพระตำหนักสวนกุหลาบมอหามงคล ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน มิติด้านการสนับสนุนทรัพยากร อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูและบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีความรัก ใคร่ปรองดองกัน มีความพร้อมที่จะดำเนินงานร่วมกันเพื่อให้เกิดผลงาน มีความกระตือรือร้นใน การทำงานอย่างมีความสุขและรักการทำงาน ส่งผลเกิดกับผู้เรียน มีส่วนช่วยเหลือกันในยามที่เดือดร้อน มีความเห็นอกเห็นใจกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถอนงค์ เตียเจริญ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การของโรงเรียนเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัด เทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ด้านการอยู่ร่วมกันของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านการมุ่งเน้นวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมุ่งเน้นความสำคัญทางวิชาการ มีการดำเนินการนิเทศภายในเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ มีบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนได้รับความรู้และประสบการณ์ มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาที่เหมาะสมตามวัยตามศักยภาพของเด็กแต่ละคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายใจ ศรีนวดนัต (2562) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า สุขภาพองค์การของโรงเรียน ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การของบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งผู้บริหารจัดให้มีการดำเนินงาน รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างทางวุฒิการศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงษ์เทพ โรจน์วิรัตน์ (2559) วิจัยเรื่อง สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามคุณลักษณะด้านระดับการศึกษาสุขภาพองค์การของบุคลากรในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสุขภาพองค์การตามความคิดเห็นของบุคลากรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โดยผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้การบริหารงานแบบผสมผสานทั้งด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มีความเป็นมิตร พบปะ พูดคุยได้ง่าย ให้คำแนะนำและร่วมมือปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน ให้ทุกคนปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ ทำให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพช่วยลดข้อจำกัดในเรื่องความแตกต่างทางประสบการณ์การทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยา จันทร์หอม (2559) วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ครูผู้สอนควรมีความสามารถในการจัดแผนงานและโครงการ ตลอดจนกระบวนการการเรียนการสอนให้เป็นไปตามความต้องการของชุมชน
2. ผู้บริหารควรมีการจัดสวัสดิการให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารควรรู้จักใช้กลวิธีที่เหมาะสมเพื่อผลักดันผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ผู้บริหารควรเพิ่มความสามารถในการจัดการทรัพยากร ให้เพียงพอเหมาะสมต่องานต่าง ๆ
5. ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้ครูได้มีกิจกรรมที่ทำร่วมกัน ปฏิบัติงานร่วมกันมากขึ้น
6. ผู้บริหารและครูผู้สอนควรจัดศูนย์การเรียนรู้ที่หลากหลายให้เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดีเพราะผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดีจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพ นิสิต อาจารย์ผู้สอน ภาควิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายสมพล แปงชัย ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน นางสุภาพร ทองใบ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยก้อด จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครูผู้สอน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณ บิดามารดา ครอบครัวและกัลยาณมิตรทุกท่าน ที่คอยสนับสนุนเป็นกำลังใจให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (2559). **มาตรฐานการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2559**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย. (ม.ป.ป.). **คู่มือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพฯ: กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.
- จุฑามาศ โชติบาง. (14 กุมภาพันธ์ 2562). **ประชาชาติธุรกิจ**. สืบค้นจาก <https://www.prachachat.net/education/news-290396>
- ณัฐธินัน โปธิ์พ่วง. (2558). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นาถอนงค์ เตียเจริญ. (2559). **สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลมิตรสัมพันธ์วิทยา สังกัดเทศบาลเมืองวังน้ำเย็น อำเภอวังน้ำเย็น จังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- พงษ์เทพ โรจน์วิรัตน์. (2559). **สุขภาพองค์การขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม**. **วารสารบัณฑิตศึกษา**, ปีที่ 13 ฉบับที่ 62, หน้า 51 – 58.
- รัตติยา จันทร์หอม. (2559). **ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อสุขภาพองค์การโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5**. **วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์**, ปีที่ 11 ฉบับที่ 2, หน้า 269-278.



- สายใจ ศรีนวดนัต. (2559). **สุขภาพองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จังหวัดนนทบุรี. วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า, ปีที่ 6, หน้า 49-77.**
- สุรศักดิ์ เจริญผล. (2558). **สุขภาพองค์การของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กพระตำหนักสวนกุหลาบ มหามงคล. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**
- อานนท์ ต่อมกะโทก. (2559). **สุขภาพองค์การของโรงเรียนในอำเภอเมืองสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- Hoy, W.K., & Sabo, D. (1997). **Quality Middle Schools: Open and Healthy.** California: Corwin Press, Inc.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities.** Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.
- Miles, M. B. (1973). **Panel change and organizational health: Figure and ground.** In Educational administration and the behavioral science: A system perspective. Boston: Allyn and Bacon.

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

THE STUDY OF ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE
21st CENTURY UNDER THE OFFICE OF LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE
AREA 3

บัญชา แสงอรุณ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Buncha Sangaroon^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ จำนวน 265 คน ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการบันทึกข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำได้ดังนี้ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206387@up.ac.th



มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะการบริหาร, ผู้บริหารสถานศึกษา, ศตวรรษที่ 21

Abstract

This study aims 1) study the administrative skills of educational institution administrators in the 21th century under the Lamphang Primary Education District Office 3 and 2) to compare the administrative skills of educational institution administrators in the 21th century, under the Lamphang Primary Education al service Office 3, classified by qualifications and experience.

The samples used in this research include school administrators. Teachers and educational personnel of schools in Wang Nuea District 265 people were obtained from simple random sampling using Krejcie and Morgan prefabricated tables. Statistics used to record data include percentage, average, standard deviation, t-test and variance analysis using F-test statistics (Analysis of Variance: ANOVA)

The results showed that 1) the administrative skills of school administrators in the 21th century under the Lamphang Primary Education al service Office 3 as a whole, were practiced at a high level. When considering the sides, it is found that there is a high level of practice in all aspects. Sort areas with high to low averages as follows: teamwork skills, human relations skills, digital technology skills, communication skills, and analytical and creative skills respectively. 2) Comparative analysis of administrative skills of school administrators in the 21th century under Lamphang Primary Education District Office 3, classified by qualification at .05 levels. When considering the aspects, it is found that the skills in thinking, analysis and creativity are found. Communication skills, teamwork skills, and human relations skills have different opinions. The digital technology skills section has statistically significant differences in opinions at .05 levels. Overall, opinions were found to differ at a significant level of .05. Comparison of administrative skills of school administrators in the 21th century under the Lamphang Primary Education al service Office 3 with different working experiences. It was found that overall opinions were no different. However, when considering the aspects, human relations skills differed statistically significantly at .05. When tested on a double basis by Scheffe's method, it was found to differ statistically significantly at the .05 level of 2 pairs. This includes less than 5 years of working experience with 5-10 years of work experience and less than 5 years of work experience with more than 10 years of work experience. Other than that, it's no different.

Keywords: Skills, School Administrators, 21st Century

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติเป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุข ในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษา เพื่อพัฒนาทรัพยากร



มนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ และของโลก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กล่าวถึงความมุ่งหมายและหลักการในการจัดการศึกษาว่าต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง ร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553 หน้า 3)

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาจะต้องพัฒนาผู้เรียนทั้งในด้านความรู้ สารวิชาหลัก (Core Subjects) และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้บริหารจะต้องคิดหายุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการ ส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาด้านคุณภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น รวมทั้งสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556 หน้า 6-7) จึงเป็นเรื่องเร่งด่วนที่หน่วยงานระดับนโยบายอย่างกระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต้องวางแผนและจัดลำดับความสำคัญในการเร่งเสริมสร้างคุณภาพในตัวผู้นำองค์กรโรงเรียน เพื่อให้มีทักษะในการบริหารงานยุคใหม่ สามารถนำพาทีมงานในสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติที่ยั่งยืน (บรรจง ลาวะสี, 2560 หน้า 208) ซึ่งทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ ดังนี้ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการแก้ปัญหา ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล ทักษะด้านการตัดสินใจและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559 หน้า 311)

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา อุปสรรค และความต้องการในการพัฒนาของแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 พบว่า ผู้บริหารมีจุดอ่อนในด้านการบริหารแบบเดิม ขาดการวิจัย และพัฒนานวัตกรรมใหม่เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนางานและพัฒนาองค์กร ไม่มีภาวะทางด้านผู้นำที่ทันสมัย ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทำให้ขาดทักษะในการจัดการเรียนรู้ ขาดทักษะการบริหารที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านดิจิทัล ขาดการส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมใหม่ ๆ รวมไปถึงความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี การใช้เทคโนโลยีไม่คุ้มค่าต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพการศึกษาของผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานต่ำกว่ามาตรฐาน ผู้เรียนขาดความรู้ความสามารถในศตวรรษที่ 21 จึงมีความจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมและพัฒนาทักษะของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ เช่น ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ รวมไปถึงการเพิ่มประสิทธิภาพเครือข่ายให้ทันสมัย เพื่อยกระดับการศึกษาให้มีคุณภาพเป็นตามนโยบายของยุทธศาสตร์ชาติ และแผนการจัดการศึกษาแห่งชาติ 20 ปี เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ ให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ต่อไป (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3, 2563)

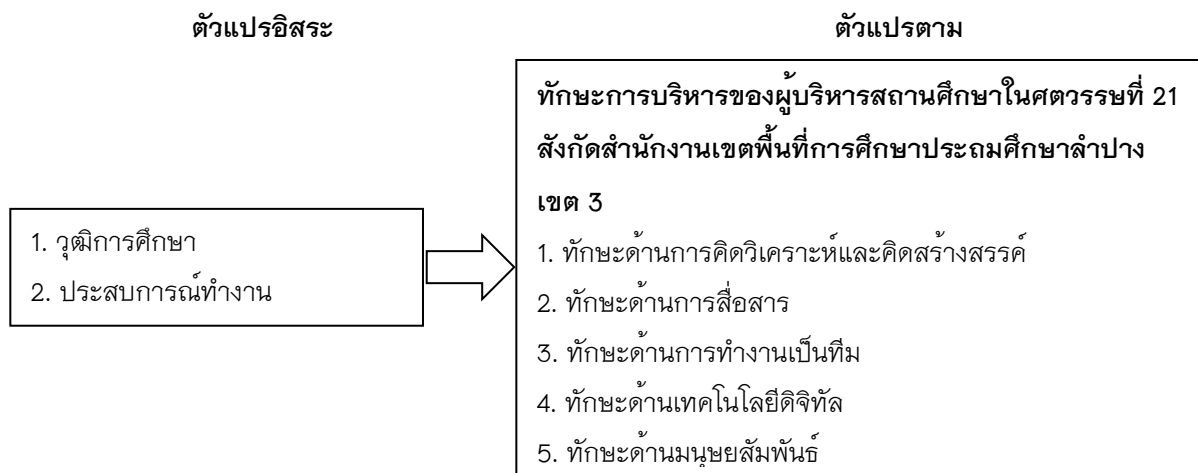
จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยเห็นว่าทักษะการบริหารนับเป็นสิ่งที่ผู้บริหารนำมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการกำหนดทิศทางความสำเร็จทางการศึกษาในอนาคตเพื่อรองรับการพัฒนาในระดับสากล ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีทักษะการบริหารงานแตกต่างกันทุกด้าน
2. ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีทักษะการบริหารงานแตกต่างกันทุกด้าน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาลำปาง เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 850 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาลำปาง เขต 3, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของโรงเรียนในอำเภอวังเหนือ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาลำปาง เขต 3 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 21 โรงเรียน โดยเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 21 คน และครู จำนวน 244 คน รวมจำนวน 265 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาลำปาง เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะปลายปิด มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) สอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีจำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยแบ่งออกเป็น 5 ทักษะ ได้แก่ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอวังเหนือตอบแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยเกณฑ์การให้คะแนนจากแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยการทดสอบ (t-test) และประสบการณ์ทำงาน ใช้สถิติ F-test วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเพ่

4.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.4.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item objective congruence)

4.4.2 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)

ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

4.4.3 การทดสอบค่าที (t-test)

4.4.4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนใช้สถิติ F-test (Analysis of Variance: ANOVA)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n = 265)	ร้อยละ
1. วุฒิมัธยมศึกษา		
1.1 ปริญญาตรี	198	74.70
1.2 ปริญญาโท	67	25.30
2. ประสบการณ์ทำงาน		
2.1 น้อยกว่า 5 ปี	70	26.40
2.2 5-10 ปี	100	37.70
2.3 มากกว่า 10 ปี	95	35.80
รวม	265	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 265 คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 วุฒิมัธยมศึกษาโท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ประสบการณ์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยพิจารณาเป็นรายข้อ รายด้านและภาพรวม

ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 2

ตาราง 2 ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21	ระดับความคิดเห็น		ความหมาย	อันดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์	4.02	0.48	มาก	5
2. ทักษะด้านการสื่อสาร	4.12	0.44	มาก	4
3. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.19	0.52	มาก	1
4. ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.13	0.50	มาก	3
5. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.15	0.48	มาก	2
รวมเฉลี่ย	4.12	0.39	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.19$, S.D.=0.52) รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.48) ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.50) ทักษะด้านการสื่อสาร ($\bar{X}=4.12$, S.D.=0.44) และทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.02$, S.D.=0.48) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21	ปริญญาตรี (n = 198)		ปริญญาโท (n = 67)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์	3.99	0.48	4.10		
ทักษะด้านการสื่อสาร	4.09	0.45	4.20	0.39	-1.725	0.086
ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	4.16	0.52	4.26	0.50	-1.389	0.166
ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.08	0.51	4.29	0.42	-3.010*	0.003
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	4.13	0.49	4.22	0.44	-1.310	0.191
เฉลี่ยรวม	4.09	0.41	4.21	0.34	-2.201*	0.029

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	sig.
ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และ คิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.38	2	0.19	0.82	0.442
	ภายในกลุ่ม	61.18	262	0.23		
	รวม	61.56	264			
ทักษะด้านการสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.15	2	0.07	0.39	0.676
	ภายในกลุ่ม	52.13	262	0.19		
	รวม	52.29	264			
ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	1.46	2	0.73	2.74	0.066
	ภายในกลุ่ม	70.06	262	0.26		
	รวม	71.53	264			
ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ระหว่างกลุ่ม	0.81	2	0.40	1.60	0.202
	ภายในกลุ่ม	66.42	262	0.25		
	รวม	67.24	264			
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3.05	2	1.52	6.91*	0.001
	ภายในกลุ่ม	57.83	262	0.22		
	รวม	60.89	264			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.87	2	0.43	2.77	0.064
	ภายในกลุ่ม	41.31	262	0.15		
	รวม	42.18	264			

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 4 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) รายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์ทำงาน ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe')

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ประสบการณ์การทำงาน		
		น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	3.97	-	-0.249*	-0.236*
5-10 ปี	4.23	-	-	0.013
มากกว่า 10 ปี	4.21	-	-	-

*ระดับนัยสำคัญ .05

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่า เมื่อทำการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ได้ดังนี้ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาคือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทักษะด้านการสื่อสารและทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน

พบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe') พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และ มากกว่า 10 ปี ที่ระดับนัยสำคัญ .05

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย 5 ทักษะ ดังนี้ ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีทักษะการบริหารอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวิเคราะห์ระบบงานของสถานศึกษาและนำสู่การปฏิบัติได้ สามารถประยุกต์และบริหารจัดการตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์นโยบาย จุดมุ่งหมาย และขอบข่ายของงานได้อย่างชัดเจน เป็นผู้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา มีความสามารถในการนำประสบการณ์และความรู้จากแหล่งต่าง ๆ มาคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กรรณิการ์ เรตมอนด์ (2559, หน้า 85) ได้ให้ความหมายด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ สรุปได้ว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ หมายถึงผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง พร้อมเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ มีความเชื่อมั่นต่อการทำงานที่มุ่งเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ กล้าตัดสินใจในสถานะที่มีความเสี่ยงสูง พร้อมรับสิ่งใหม่โดยไม่กลัวต่อความผิดพลาด สามารถคิดหาคำตอบอย่างอิสระไม่ตกอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ ปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนไป เปิดใจรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้อื่น มีความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน มีความคิดไตร่ตรอง สุขุม รอบคอบในการปฏิบัติงาน มีสติปัญญาในการแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไกรศร เจียมทอง (2561, หน้า 103) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมและด้านทักษะการคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก

1.2 ทักษะด้านการสื่อสารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีคำสั่งมอบหมายงานที่กำหนดรายละเอียดของงานอย่างชัดเจนและให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้วิจารณ์งานไตร่ตรองถึงความถูกต้องน่าเชื่อถือ ให้ข่าวสารที่ถูกต้อง สามารถแนะนำแหล่งของข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการเลือกรับข้อมูลอย่างมีเหตุผล สามารถประชาสัมพันธ์ผลงานไปสู่ชุมชนด้วยวิธีการที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ที่หลากหลายในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ซึ่งทักษะด้านการสื่อสารเป็นความสามารถหรือความชำนาญในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้วิจารณ์งานไตร่ตรองถึงความถูกต้องน่าเชื่อถือ ให้ข่าวสารที่ถูกต้อง และแนะนำแหล่งของข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการเลือกรับข้อมูลอย่างมีเหตุผล มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายในการติดต่อประสานงาน

ระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน มีการสื่อสารผ่านระบบออนไลน์ เพื่อความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 7) ที่ได้ให้ความหมายทักษะด้านการสื่อสาร หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารโดยใช้วิจารณญาณไตร่ตรองถึงความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ให้ข่าวสารที่ถูกต้อง และแนะนำแหล่งของข้อมูลข่าวสารให้กับผู้อื่นได้ มีความสามารถในการเลือกรับข้อมูลข่าวสารอย่างมีเหตุผล อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 88) ที่ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมและทักษะด้านการสื่อสารอยู่ในระดับมาก

1.3 ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำทีม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในสถานศึกษาได้ปฏิบัติงานตามความถนัดและความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ทุกคนในทีมร่วมกันคิด แก้ปัญหา และรับผิดชอบร่วมกัน ส่งเสริมให้ทุกคนมีความสำคัญและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน สนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีการแบ่งปันความรู้ สอนงานช่วยเหลือในกระบวนการทำงานของทีม ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านการทำงานเป็นทีมให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความสามัคคีและบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน และผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานและมีบทบาทเป็นผู้นำในงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยยนต์ เพาพาน (2558, หน้า 304) กล่าวว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นวิธีที่จะสร้างโอกาสให้กับบุคลากรเพื่อเชื่อมโยงต่อกับคนอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่เพียงแต่พัฒนาผู้นำในโรงเรียนเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้คนอื่นเห็นความเป็นผู้นำด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 114-115) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

1.4 ทักษะด้านเทคโนโลยีและดิจิทัลมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษานำเสนอข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาต่อชุมชนเพื่อการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีในการในการปฏิบัติงาน เช่น Line, Messenger, Facebook ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้เครื่องมือ สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและนำมาปรับใช้ในสถานศึกษา ส่งเสริมหรือพัฒนาระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตได้อย่างครอบคลุมภายในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการสืบค้น ความรู้ด้วยตนเองได้อย่างถูกต้อง สอดคล้องกับ กรรณิการ์ เรตมอนด์ (2559, หน้า 85) ได้กล่าวว่า ทักษะด้านเทคโนโลยี หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ ประยุกต์วิธีการกระบวนการด้านเทคโนโลยีในการพัฒนางานของตนได้ ใช้เทคโนโลยีในการเข้าถึงข้อมูลและบันทึกข้อมูล รวมถึงการใช้เทคโนโลยีในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมพร พงษ์เพชร (2561, หน้า 112) ได้ศึกษาทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเข้เขต เขต 2 ครูมีความคิดเห็นด้านทักษะการเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เนืองภา (2561, หน้า 6) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของ ผู้บริหารและครู กลุ่มกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ครูมีความคิดเห็นด้านทักษะการเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเอง ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความจริงใจในการให้คำปรึกษา รับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กัน มีวิธีการต่าง ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2559, หน้า 56) กล่าวว่า ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skill) หมายถึง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีความยืดหยุ่น เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล มีวิธีการต่าง ๆ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความเข้าใจธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล และเสริมสร้างความร่วมมือซึ่งกันและกันภายในสถานศึกษาตลอดจนประสานงานและการให้คำแนะนำแก่ผู้ร่วมงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 8) กล่าวว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรภายในโรงเรียน ให้ความเป็นกันเองและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความจริงใจในการให้คำปรึกษา รับฟังและพยายามช่วยเหลือในการแก้ปัญหาของทุกคน สามารถพูดจูงใจหรือ โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคล้อยตามพบปะสังสรรค์กับบุคลากรและส่งเสริมให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 86-88) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ อีกทั้งยังสอดคล้องกับ บุญส่ง กรุงชาติ (2561, หน้า 114-115) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความรู้ความเข้าใจและให้ความสำคัญต่อการใช้เทคโนโลยีต่างกัน จึงส่งผลให้เกิดองค์ความรู้และความคิดแตกต่างกัน ทำให้วิเคราะห์ถึงทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารได้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุท (2563, หน้า 130) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ต่อทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561, หน้า 86-88) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวมและรายด้านและผลการเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe) พบว่า ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างจากผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความคิด และมุมมองที่กว้างขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า ย่อมจะมีประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้บริหารสถานศึกษาหลายท่าน สามารถมองเห็นภาพในอนาคต เมื่อประสบการณ์การทำงานต่างกัน จะส่งผลให้เกิดองค์ความรู้และความคิดแตกต่างกัน จึงทำให้สามารถวิเคราะห์ถึงทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลัษณ์ ชุ่มช่วย และธีรพงศ์ บุศรากุล (2560, หน้า 182-183) ได้เปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง พบว่า ครูที่มีประสบการณ์การสอนต่างก็มีความคิดเห็นวาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้แต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้วิธีการที่หลากหลายในการส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ในการปฏิบัติงาน โดยนำแนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในหน้าที่อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาได้อย่างสร้างสรรค์

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยสื่อสารผ่านระบบออนไลน์เพื่อให้เกิดความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษานำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิตสื่อหรือพัฒนาวิธีการสอน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำทีมหรือสร้างผู้นำทีมในการปฏิบัติงานร่วมกัน เข้าใจความแตกต่างและความต้องการของแต่ละบุคคล โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือทำกิจกรรม PLC

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.2 ควรศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับการสนับสนุนจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.น้ำฝน กันมา และคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความรู้และคำแนะนำ ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ นายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลวังเหนือ และนายสมคิด สืบแจ้ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนทุ่งฮั้ววิทยา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในอำเภอวังเหนือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ได้ให้ความกรุณาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). **ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**.
ดุขุณีนิพนธ์ ศษ.ศ., มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545**.
กรุงเทพฯ: องค์การค้ำของคุรุสภา.
- ไกรศร เจียมทอง. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). **ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 2(1), 4-5.
- ณัฐกร วรรณวัฒน์ และภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2563). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้
ของครู สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน เครือข่ายที่ 71 กรุงเทพมหานคร. บทความวิจัย**, 6(2),
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 126-138.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด**, 6(2), 208- 210.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). **การวิจัยเบื้องต้น**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญส่ง กรุงชาติ. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ
บุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ปัทมพร พงษ์เพชร .(2561). **ทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนดิรินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
ปทุมธานี.
- สมหมาย อ่ำคอนกลอย. (2556). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. วารสารบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 7(1), 1-7.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

ประถมศึกษาลำปางเขต 3. ลำปาง: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3.

สุรศักดิ์ เนื่องภา. (2561). **ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**
กลุ่มกรุงเทพมหานคร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง,
กรุงเทพฯ.

อดุลย์พร ชุ่มช่วย และธีระพงศ์ บุศรากุล. (2562). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา**
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง. วารสารคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ
ราชวิทยาลัย, 7(2), 175-185.

สภาพและแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่รองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกลุ่มโซนใต้ จังหวัด เชียงราย

Proposed Methods for School Administration to Support Learning of Online System under Jurisdiction of Local Administration Organization

ประกายแก้ว แก้วอินตะ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Prakaykaew kaewinta^{1*} and Namfon kunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่รองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัด เชียงราย 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่รองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัด เชียงราย รวมทั้งสิ้น 150 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.98 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา เพื่รองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัด เชียงราย โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง สภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และลำดับความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษา เพื่รองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงานมีลำดับความจำเป็นมากที่สุด รองลงมาการประสานงาน และติดต่อสื่อสาร และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดการจัดองค์การ 2) แนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่รองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ ประกอบด้วย 1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา คือ ควรมีการวางแผน และการตัดสินใจ การบริหารงานทั้ง 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และแผนงาน ตั้งเป้าหมายกำหนดให้ชัดเจน 2. ด้านการจัดองค์การ ควรจัดทำโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่น การกำหนดผู้รับผิดชอบงานทั้งระบบโครงสร้าง การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียน 3. ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน คือ อาศัยหลักการมีส่วนร่วม ระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ พัฒนาศักยภาพการสอนของครู การสร้างสวัสดิการที่ดึงดูดใจ การจัดสรรอุปกรณ์ 4. ด้านการประสานงาน และติดต่อสื่อสาร คือ สร้างสัมพันธภาพในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย โดย

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Onimoo5969@gmail.com

อาศัยความเข้าใจตรงกัน ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ 5. ด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน คือ การบำรุงขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง ๆ มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 6. ด้านการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงาน ควรมีการวางระบบการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงาน มีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

คำสำคัญ: สภาพ แนวทางการบริหาร การจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the current state and desirable states of school administration for supporting an online learning management system of schools under the local government organization, south group, Chiang Rai 2) to study the guidelines of school administration for supporting an online learning management system of schools under the local government organization, south group, Chiang Rai. The research process was conducted into two phases. Phase one; the study of the current state and desirable states of school administration was consisted of 150 sample. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire with the content validity of 0.98 and the reliability of the current state and the desirable states questionnaire was 0.67 and 1.00 respectively. The data was analyzed for descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation and Priority Needs Index ($PNI_{Modified}$). Phase two; The study of the guidelines for management were collected data by interviewing, then performed content analysis. The results of this research were as follows:

1. The current states of school administration for supporting an online learning management system were moderate while the desirable states were reported at high level. For $PNI_{Modified}$ of needs assessment when examine each item could be arranged in the following descending order; Performance Appraisals and Monitoring, followed by Coordination and Communication, and Organization Management respectively.

2. The guidelines of school administration for supporting an online learning management system were as follow. 1) Planning and Making Decisions – there should be planning, making decision and act accordingly on all four-management area including academic, budget, human resource and School Action Plan with a clear object. 2) Organization Management –there should be a flexible structure with appointing a person who is responsible for the Management structure and a customized curriculum in according to student differentiation. 3) Resources Allocations for Administration – there should be a cooperation from all departments to provide the necessary resources for an online learning system, develop the teachers' teaching skills, support the teachers' welfare and equipment. 4) Coordinating and Communicating –there should encourage a good relationship between departments, create a mutual understanding, and follow their job descriptions. 5) Staff Supporting – the staff should be consoled to enhance their morals and ethics; and also, to follow the Philosophy of the Sufficiency



Economy principle. And 6) Performance Appraisals and Monitoring –there should have an appraisal and monitoring system which can provide a current and up-to-date report to all related department and organization.

Keywords: Conditions, guidelines, Online Learning Management System of Institutions Under the Local Government Organization

บทนำ

ปัจจุบันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้รูปแบบการจัดการเรียนการสอน มีการปรับเปลี่ยนตามพัฒนาการเทคโนโลยีสารสนเทศ บทบาทของครูและนักเรียนเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ครูผู้สอนและนักเรียนจะร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกัน และผู้สอนจะเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นหรือสร้างองค์ความรู้ใหม่ที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับบทเรียน ดังนั้นครูต้องรู้วิธีนำสื่อ ICT มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนการสอนเลือกเครื่องมือที่มีความเหมาะสม สามารถตอบโจทย์สำหรับการเรียนรู้ (ศราวุธ แจ่มสุข, 2560) การศึกษาของประเทศไทยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารใช้เป็นเครื่องมือทางการศึกษาในรูปแบบการให้บริการที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ หนังสือเรียนอิเล็กทรอนิกส์ การเรียนออนไลน์ เป็นต้น รวมถึงสื่อสังคมออนไลน์ถูกนำมาใช้เป็นสื่อกลางในการสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน (ฐาปนีย์ ธรรมเมธา, 2557)

สถานการณ์ระบาดของไวรัส Covid-19 เป็นสถานการณ์อันตรายทั่วโลก มีคนติดเชื้อเป็นจำนวนมาก เพื่อป้องกันและลดอัตราการเพิ่มผู้ป่วยทั่วโลกจึงรณรงค์ใช้มาตรการเพิ่มระยะห่างทางสังคม (Social distancing) การปิดสถานที่รวมตัวทางสังคม ให้ประชาชนปฏิบัติตามมาตรการในการควบคุมการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา นอกจากมาตรการควบคุมแล้ว รัฐบาลยังออกมาตราการป้องกันโรคสำหรับประชาชนในการปกป้องตนเอง และการปฏิบัติตนที่เป็นการแสดงรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การใช้หน้ากากอนามัย เจลล้างมือ การหมั่นล้างมือ การไม่สัมผัสหรือรับเชื้อที่มากับผยอละของน้ำลาย การเว้นระยะสัมผัสห่างจากผู้อื่น

หลังจากการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา-19 ส่งผลให้นักเรียน และคุณครูหลายต้องปรับตัวกับวิธีการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ และแนวทางการเรียนการสอนที่พึ่งพิงระบบอินเทอร์เน็ตเป็นหลัก (สุรศักดิ์ ปาเฮ, 2561) การเรียนการสอนออนไลน์ จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญที่ระบบการศึกษานำมาใช้ในสถานการณ์โรคระบาด เพื่อให้โรงเรียนสามารถดำเนินการจัดการเรียนการสอนได้ แม้จะเป็นวิธีการแก้ไขปัญหา โดยไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อไวรัส แต่ว่าการเรียนการสอนออนไลน์ถูกตั้งคำถามถึงประสิทธิภาพ และความพร้อมของระบบการศึกษา ที่จะเพิ่มภาระให้กับผู้ปกครอง แต่ยังคงยกย่องภาพความเหลื่อมล้ำของสังคม *เสียงสะท้อนกลับมาที่แสดงให้เห็นถึงความไม่พร้อมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นตัวนักเรียน ผู้ปกครอง โรงเรียน หรือแม้กระทั่งระบบการศึกษาที่จะนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ โดยเฉพาะเรื่องของอุปกรณ์ และเครื่องมือสำหรับการเรียนการสอนออนไลน์ กำลังทรัพย์เพียงพอในการจัดการอุปกรณ์ การเข้าถึงระบบอินเทอร์เน็ต และสถานที่ที่เหมาะสมต่อการเรียนรู้ ทักษะและวินัยในการเรียนด้วยตนเอง หรือครูที่ต้องปรับการเรียนการสอนใหม่ อย่างรีบด่วน ภายใต้ระบบการจัดการเรียนรู้ที่ไม่คุ้นเคยจึงเป็นที่มาของปัญหา*

จากสิ่งที่กล่าวมาผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ และแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย รวมทั้งศึกษาสภาพปัจจุบัน ในการบริหารสถานศึกษาจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ และแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้จังหวัดเชียงราย เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิด

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนออนไลน์
3. ระบบบริหารการเรียนการสอนออนไลน์
4. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการจำเป็น
5. แนวคิดเกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



1. สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย
 2. แนวทางในการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย
1. การวางแผน และการตัดสินใจ
 2. ปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา
 3. การจัดการองค์การ
 4. การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน
 5. การประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย โดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach ของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ 0.98 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน บุคลากรทางการศึกษาสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย ประชากร จำนวน 234 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (1970 อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 43) จำนวน 10 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 150 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 150 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 150 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ หาค่าเฉลี่ยประชากร \bar{X} และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป จัดการวิเคราะห์และจัดลำดับความต้องการจำเป็นใช้สูตร Modified Priority Needs Index (PNI Modified) ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษา โดยใช้แบบสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย วิเคราะห์โดยสรุปเนื้อหาภาษาและความถูกต้อง (Content Analysis)

ผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย

ตาราง 1 แสดงผลสรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของ
และแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์	สภาพปัจจุบัน			สภาพที่พึงประสงค์		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา	3.48	0.83	ปานกลาง	3.98	0.75	ปานกลาง
2. ด้านการจัดองค์กร	3.47	0.83	ปานกลาง	3.92	0.81	ปานกลาง
3. ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน	3.31	0.77	ปานกลาง	3.91	0.82	ปานกลาง
4. ด้านการประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร	3.28	0.76	ปานกลาง	3.88	0.86	ปานกลาง
5. ด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน	3.50	0.82	ปานกลาง	4.02	0.86	มาก
6. ด้านการประเมินผลงาน การติดตามการปฏิบัติงาน	3.58	0.82	ปานกลาง	4.75	0.78	มาก
รวมเฉลี่ย	3.43	0.80	ปานกลาง	4.08	0.82	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับของสภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.58$, S.D. = 0.82), รองลงมาด้านการให้กำลังใจ และการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.82), ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.83), ด้านการจัดองค์การ $\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.83), ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.77), และด้านการประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 0.76)

สภาพที่พึงประสงค์ของและแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย โดยรวมสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.75$, S.D. = 0.78), รองลงมาด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.86), ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.75), ด้านการจัดองค์การ ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.81), ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.82), และด้านการประสานงาน และการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.86)

ตาราง 2 แสดงสรุปค่าเฉลี่ยภาพรวมรายด้านของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย ตามลำดับ

แนวทางการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์	D	I	PNI Modified	ลำดับความต้องการจำเป็น
1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา	3.48	3.88	0.14	5
2. ด้านการจัดองค์การ	3.47	3.92	0.13	6
3. ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน	3.31	3.91	0.18	3
4. ด้านการประสานงาน และติดต่อสื่อสาร	3.28	3.88	0.18	2
5. ด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน	3.50	4.02	0.15	4
6. ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน	3.58	4.72	0.32	1

จากตาราง 2 พบว่า ลำดับความต้องการจำเป็นของของการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงรายรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 การประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน (PNI Modified = 0.29) ลำดับที่ 2 การประสานงาน และติดต่อสื่อสาร (PNI Modified = 0.19) ลำดับที่ 3 การสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน (PNI Modified = 0.18) ลำดับที่ 4 การให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน (PNI Modified = 0.15) ลำดับที่ 5 การวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา (PNI Modified = 0.13) และลำดับที่ 6 การจัดองค์การ (PNI Modified = 0.12) ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย

1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญสรุปได้ว่าการวางแผน และการตัดสินใจเป็นเรื่องที่จะต้องรีบดำเนินการ การบริหารงานทั้ง 4 งาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการคิดร่วมกัน เกิดมติเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกันโดยตั้งเป้าหมายกำหนดให้ชัดเจน

2. ด้านการจัดองค์การโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า โครงสร้างขององค์กร จะต้องมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ เช่น การมาเรียนสลับวัน การสลับการทำงานของบุคลากร หรือการทำงานที่บ้าน (Work from home) หรือในเรื่องของการวัดและประเมินการเรียนรู้ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเหตุการณ์ เป็นต้น มีการดำเนินการสอนตามโครงสร้างของสถานศึกษาทั้งโรงเรียน การกำหนดผู้รับผิดชอบงานทั้งระบบโครงสร้างโดยทำร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ของงานแต่ละฝ่าย การออกแบบหลักสูตรโดยคำนึงถึงความแตกต่างของนักเรียนแต่ละคน การบริหารจัดการโรงเรียนและครูให้ประสบความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ มีการหารือและวางแผนร่วมกันของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในทุกภาคส่วน ตั้งแต่ผู้กำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรทางการศึกษา ผู้ประกอบการในภาคธุรกิจและภาคประชาสังคม พ่อแม่ ผู้ปกครอง รวมถึงการเตรียมความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของครูและนักเรียน

3. ด้านการสรรหาทรัพยากรโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงานในด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ดังนั้น การอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ด้านของทรัพยากรบุคคล (HR) ในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องทำงานฝ่ายรุกตั้งแต่การสร้างกลยุทธ์ในการสรรหาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปจนถึงการสร้างสวัสดิการที่ดึงดูดใจ ปัจจัยที่เข้ามามีผลอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ก็คือเรื่องของเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพทั้งในเรื่องของทักษะการทำงานด้านเทคโนโลยี ผู้บริหารจึงต้องมี การบริหารจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง โดยมีแนวทางในการบริหาร ได้แก่ การเตรียม ความพร้อมในการเรียนการสอนออนไลน์ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี การเรียนการสอนที่ต้องปรับเปลี่ยนไปเป็นการลงทุน ถ้าหากโรคระบาดนี้ยังมีอย่างต่อเนื่อง ก็จะทำให้สถานศึกษาต้องปรับการลงทุนจากการลงทุนในสถานศึกษา อาจจะเป็นการลงทุนในเรื่องของการ พัฒนาการปรับระบบการทำงาน หากพิจารณาหลักสำคัญของการปรับการทำงานในระบบการศึกษา ไปสู่แบบแผนในการสร้างการเรียนรู้และการอยู่รอดใหม่ในปัจจุบัน โดยต้องมีปฏิสัมพันธ์ ฟังพาสรรหา แหล่งความรู้ ประสบการณ์ และการมีงานทำในบริบทใหม่ ปรับวิธีการทำงานด้วยการออกไปเชื่อมกับ โลกที่เป็นจริงในภาคการผลิต บริการ นวัตกรรม และเชื่อมกับการสื่อสารยุคใหม่ เพื่อช่วยให้วิธีคิด ประสบการณ์ และกระบวนการทำงานสอดคล้องปรับเปลี่ยน นอกจากนี้ยังต้องลงทุนในการ

พัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนออนไลน์ ที่จำเป็นต้องมีการลงทุนในเรื่องของอุปกรณ์ต่างๆ ที่จะทำให้การเรียนการสอนออนไลน์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะ ณ ปัจจุบันการลงทุนภายในสถานศึกษาเองก็อาจจะไม่มีความหมาย เพราะเราไม่ทราบว่าเด็กนักเรียนจะมีโอกาสเข้าศึกษาภายในโรงเรียนได้มากน้อยเพียงใด

4. การประสานงานและติดต่อสื่อสารโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า เกิดจากความต้องการที่จะให้ งานที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้อง เวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตาม ข้อกำหนด ประหยัด เวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน โดยก่อนการประสานงาน ควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไร หรือจะทำให้ได้ผลอย่างไร เพราะหากไม่มีวัตถุประสงค์ที่ ชัดเจนก็อาจจะประสานงานไปผิดจากที่ควรจะเป็น ซึ่งโดยทั่วไปจะประสานงานเพื่อให้การดำเนินงานมีความสะดวกราบรื่นไม่เกิดปัญหาข้อขัดแย้ง

5. ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ทั้งหลักการ และเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้ครูทำงานให้องค์กรอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด ขวัญกำลังใจ หรือแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจ ของบุคคลรวมทั้งการสร้างและการพัฒนาแรงจูงใจ และผลของแรงจูงใจที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องรู้จักตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการ จูงใจบุคลากรในองค์กรเพื่อให้มีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถ ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและความสำเร็จของตัวบุคคลด้วย เพราะบุคคลเหล่านี้เป็นผู้นำนโยบาย และหลักสูตรไปปฏิบัติซึ่งผลจะออกมาดีมากขึ้นเพียงใดนั้นปัจจัยที่สำคัญคือขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจที่ดี

6. ด้านการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ว่า ในด้านนี้มีความสำคัญเพราะจะทำให้สถานศึกษาทราบว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นอย่างไร ซึ่งจำเป็นต้องมีการวางระบบการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงานให้ดี มีบุคลากรรับผิดชอบ มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่เหมาะสม การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

สรุปและอภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 1 ผลการศึกษาสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์การบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย

1. สภาพปัจจุบันของการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน รองลงมา ด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหาร การศึกษา ด้านการจัดองค์การ ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน และด้านการ ประสานงาน และติดต่อสื่อสาร

2. สภาพที่พึงประสงค์ของการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อ

พิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน รองลงมาด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการ บริหารการศึกษา ด้านการจัดองค์การ ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน และด้านการ ประสานงาน และติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นค่าเฉลี่ยภาพรวมรายด้านของสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ รวมทั้งค่า ดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI Modified) ของการบริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารจัดการการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของ สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย รายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลำดับที่ 1 ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน ลำดับที่ 2 ด้านการประสานงาน และ ติดต่อสื่อสาร ลำดับที่ 3 ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน ลำดับที่ 4 ด้านการให้ กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ลำดับที่ 5 ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหาร การศึกษา และความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด ด้านการจัดองค์การ ตามลำดับ

ขั้นตอนที่ 2 แนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อบริหารจัดการการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย พบว่า

1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา สถานศึกษาต้องมีการวางแผน และ การตัดสินใจในเรื่องการสอนออนไลน์ การบริหารงานทั้ง 4 ฝ่าย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการคิดร่วมกัน เกิดมติเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกันโดยการ ตั้งเป้าหมายกำหนดให้ชัดเจน

2. ด้านการจัดองค์การ สถานศึกษาควรมีโครงสร้างขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตาม สถานการณ์ เช่น การมาเรียนสลับวัน การสลับการทำงานของบุคลากร หรือการทำงานที่บ้าน Work from home มี การกำหนดผู้รับผิดชอบระบบโครงสร้าง โดยการปฏิบัติงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ทุกฝ่าย การวัด และประเมินการเรียนรู้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเหตุการณ์

3. ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงานสถานศึกษาควรมีการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ อาศัยหลักการมีส่วนร่วมเพื่อร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการ เรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์

4. ด้านการประสานงาน และติดต่อสื่อสาร การพัฒนาการดำเนินงานบริหารสถานศึกษาเพื่อบริหารจัดการ เรียนรู้ระบบออนไลน์นั้นจำเป็นจะต้องมีการสร้างเครือข่ายจากหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอก เพราะ หน่วยงานเหล่านี้มีศักยภาพในการที่จะสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ทางออนไลน์

5. ด้านการให้กำลังใจและการบำรุงขวัญผู้ปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารในภาวะ วิฤต เพราะครู และบุคลากรเป็นกำลังสำคัญอย่างยิ่งในการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีระบบการสื่อสารองค์กรที่ดี การบำรุงขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่างๆ ทั้งในรูปแบบที่เป็นวัตถุ และ ไม่ใช่วัตถุ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้แนวทางในการดำเนิน ชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6. ด้านการประเมินผลงานและการติดตามการปฏิบัติงาน สถานศึกษาควรมีการวางระบบการประเมินผล งาน และการติดตามการปฏิบัติงาน จัดให้มีบุคลากรรับผิดชอบ สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินให้เหมาะสม การมี

ส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. การบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย สภาพปัจจุบันโดยภาพรวมอยู่ระดับปานกลางทุกด้าน และสภาพที่พึงประสงค์ ระดับปานกลางอยู่ 4 ด้าน และระดับมาก 2 ด้าน ระดับมากทั้งนี้เพราะสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโซนใต้ จังหวัดเชียงราย เป็นโรงเรียนขยายโอกาส การบริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์จึงเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องบริหารจัดการด้านปัจจัยที่มีความจำเป็นต่อการบริหาร สถานศึกษาต้องมีเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาเพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ที่ชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ออกแบบแผนการเปลี่ยนแปลงที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทักษะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทักษะด้านการทำงานของครู และบุคลากรการใช้โปรแกรม หรือแอปพลิเคชันใหม่ๆ ที่สามารถรองรับในเรื่องการใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้ปฏิบัติการสอนออนไลน์ ด้านระบบเครือข่าย วัสดุอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีต่าง ๆ สอดคล้องกับวิทัศน์ ผักเจริญผล (2563) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาดไวรัส Covid-19 พบว่า สถานศึกษาบางส่วนไม่พร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ และเชื่อว่าการเรียนการสอนออนไลน์จะมีประสิทธิภาพน้อยกว่าการสอนแบบปกติ ปัญหาเชิงโครงสร้างที่ไม่พร้อมต่อการเรียนการสอนออนไลน์ ขาดปัจจัยพื้นฐานในการเรียนรู้ผ่านระบบนักเรียนเพียง 48% ที่สามารถเข้าถึงระบบออนไลน์ได้ จะเห็นได้ว่าปัญหาความขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจัดการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

และเมื่อพิจารณาสภาพที่พึงประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษาสภาพรวมอยู่ระดับมาก เพราะ สถานศึกษาให้ความสนใจจัดการเรียนการสอนออนไลน์ มากยิ่งขึ้น การจัดการเรียนการสอนออนไลน์ได้รับการยอมรับว่ามีข้อได้เปรียบหลายประการ เช่น สามารถถ่ายทอดเนื้อหาไปยังผู้เรียนได้หลากหลายรูปแบบทั้ง ข้อความ รูปภาพ เสียง และสื่อมัลติมีเดีย สามารถตอบสนองการเรียนรู้ของผู้เรียนได้ทั้งเป็นกลุ่ม และรายบุคคลผ่านการใช้กลวิธีการสอนรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้เกิดปฏิสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียนและระหว่างผู้เรียนด้วยกันผ่านเครื่องมือการติดต่อสื่อสารที่หลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับอภิญา ปัญญาสิทธิ (2555) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาการใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่สนใจและให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสื่อการเรียนการสอนออนไลน์เป็นอย่างมาก ด้านนักศึกษา พบว่า ระบบการเรียนการสอนออนไลน์เป็นทางเลือกที่น่าสนใจ และสอดคล้องกับกรณีศึกษา ทาระหอม (2559) ทำการศึกษารูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี พบว่ารูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ มีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก แสดงว่า สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนการสอนได้

ขณะเดียวกันจากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ การวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษาของการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ อาจเพราะการรับนโยบายการจัดการการศึกษาในช่วงการแพร่ระบาดไวรัสโควิด 19 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่เร็ว การวางแผนและการตัดสินใจในการบริหารสถานศึกษาต้องมีการปรับเปลี่ยนเร่งด่วน จึงทำให้บางสถานศึกษามีการวางแผน และการตัดสินใจในด้านการจัดการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ระดับต่ำทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับปัจจัย และสภาพปัจจุบันของสถานศึกษาในการจัดการเรียน

การสอนออนไลน์ เช่น ทักษะการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของครู ทรัพยากรที่สนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน ความพร้อมของผู้เรียน ปัจจัยและความเป็นไปได้ของการเรียนการสอนแบบออนไลน์ สอดคล้องกับวิทยา วาโย (2563) ได้ทำการวิจัย เรื่องการเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน พบว่า ตามวัตถุประสงค์ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าเทคโนโลยีของประเทศไทยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้ง่าย แต่ยังมีผู้เรียนอีกจำนวนไม่น้อยในพื้นที่ห่างไกล ที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศหรืออาจมีปัญหาทางด้านภาระค่าใช้จ่าย ทำให้พลาดการเรียนรู้นั้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการวางแผนการเรียนการสอนแบบออนไลน์เพื่อรองรับสังคมในยุค 5G ให้กับผู้เรียนในพื้นที่ห่างไกลได้เรียนรู้เท่าเทียมกับบุคคลอื่นๆ ลดความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตและเป็นพลเมืองที่ดีที่จะพัฒนาประเทศให้มีความก้าวหน้าต่อไป

2. ผลการวิจัยแนวทางการบริหารสถานศึกษา เพื่อรองรับการจัดการเรียนรู้ระบบออนไลน์ของสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรายด้านมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา พบว่า การวางแผน และการตัดสินใจ เป็นเรื่องที่จะต้องริบดำเนิการ การบริหารงานทั้ง 4 งาน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และแผนงาน โครงการ กิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้เกิดการคิดร่วมกัน เกิดมติเพื่อนำไปสู่จุดหมายร่วมกัน โดยตั้งเป้าหมายกำหนดให้ชัดเจน สอดคล้องกับจอมพงศ์ มงคลวนิช (2555) ได้กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงาน ของกลุ่มบุคคลเป็นการดำเนินงานของผู้บริหารร่วมกับครูหรือบุคลากรในโรงเรียน เพื่อพัฒนาคน ให้มีคุณภาพ

ด้านการจัดองค์การโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ต้องเป็นโครงสร้างขององค์กร ที่จะต้องมีความยืดหยุ่น การวัดและประเมินการเรียนรู้ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับเหตุการณ์การดำเนินการสอนตามโครงสร้างของสถานศึกษาทั้งโรงเรียน การกำหนดผู้รับผิดชอบงานทั้งระบบโครงสร้างโดยทำร่วมกัน สอดคล้องกับทฤษฎีขององรี ฟาโยล (ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, 2550, หน้า 17) หัวใจสำคัญที่หลักการบริหารจัดการเน้นย้ำอยู่เสมอก็คือ ความเป็นเอกภาพ (Unity) ตั้งแต่การมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน มีทิศทางเดียวกัน ไปจนถึงมีความสามัคคีกันมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ด้านการสรรหาทรัพยากร เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน ในด้านนี้จะเกี่ยวข้องกับงบประมาณ ดังนั้นการอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อร่วมกันระดมทรัพยากรที่จำเป็นในการจัดการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ด้านของทรัพยากรบุคคล (HR) ในยุคดิจิทัลนั้นจะต้องทำงานฝ่ายรุก ตั้งแต่การสร้างกลยุทธ์ในการสรรหาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไปจนถึงการสร้างสวัสดิการที่ดึงดูดใจ ปัจจัยที่เข้ามามีผลอย่างมากในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ ก็คือเรื่องของเทคโนโลยี การพัฒนาศักยภาพทั้งในเรื่องของทักษะการทำงานด้านเทคโนโลยีสอดคล้องกับเกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ (2560) กล่าวว่า การจัดการการบริหารจัดการทุกประเภทจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารจัดการที่สำคัญ ได้แก่ บุคลากร(Man) งบประมาณ (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ใช้ในการบริหาร

การประสานงานเกิดจากความต้องการที่จะให้งานที่จะทำให้เกิดผลสำเร็จ โดยปฏิบัติอย่างสอดคล้อง เวลาเดียวกัน ได้ผลงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐานที่เป็นไปตามข้อกำหนด ประหยัด เวลาและทรัพยากรในการปฏิบัติงาน ควรกำหนดความต้องการให้แน่ชัดว่าจะประสานงานให้เกิดอะไรหรือเป็นอย่างไรสอดคล้องกับวราภรณ์ พุทธิวงษ์

(2560) สิ่งที่ยังคงนำมาใช้ในการบริหารจัดการและดำเนินการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ยังคงกำหนด ต้องบริหารทรัพยากรในองค์กร การประสาน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

การสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องเรียนรู้ ทั้งหลักการ และเทคนิคเพื่อที่จะให้ผู้ที่ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ขวัญกำลังใจ หรือแรงจูงใจของบุคคลมีคุณประโยชน์ที่ช่วยจูงใจต่อพฤติกรรมของบุคคล เพื่อให้มีกำลังใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow Theory (อนุกุล ศิริจันทร์, 2562) ที่สร้างแผนภูมิปิรามิด แสดงลำดับขั้นความสำคัญของความต้องการของมนุษย์

ด้านการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงานโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ในด้านนี้มีความสำคัญ เพราะจะทำให้สถานศึกษาทราบว่าการดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นอย่างไร ซึ่งจำเป็นจะต้องมีการวางระบบการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงานให้ดีมีบุคลากรรับผิดชอบ มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่เหมาะสมสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้เบนจามิน บลูมและคณะ (พระมหาสมบุญสุธมโม, 2557) การประเมินค่าเป็นความสามารถในการตัดสินใจ ตีราคา หรือสรุปเกี่ยวกับคุณค่าของสิ่งต่างๆ ออกมาในรูปของคุณธรรมอย่างมีกฎเกณฑ์ที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นไปตามเนื้อหาสาระในเรื่องนั้นๆ หรืออาจเป็นกฎเกณฑ์ที่สังคมยอมรับก็ได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการวางแผน และการตัดสินใจปฏิบัติการในการบริหารการศึกษา สถานศึกษาคควรมีการวางแผน และการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไปจะต้องทำแผนบูรณาการร่วมกันในการจัดการเรียนรู้อผ่านระบบออนไลน์ ปรับเปลี่ยนแผนงาน โครงการ กิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน
2. ด้านการจัดองค์การ สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างขององค์กร ที่มีความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ มีการกำหนดภาระหน้าที่ผู้รับผิดชอบ การออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการวัดและประเมินการเรียนรู้ก็จะต้องมีการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสม
3. ด้านการสรรหาทรัพยากรที่เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการบริหารงาน สถานศึกษาคควรจัดทำแผนการดำเนินการในการนำทรัพยากรทางการ วิธีการทางการบริหารที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์
4. ด้านการประสานงาน และติดต่อสื่อสาร สถานศึกษาคควรมีการสร้างเครือข่ายจากหน่วยงาน หรือองค์กรภายนอก เพราะหน่วยงานเหล่านี้มีศักยภาพในการที่จะสนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ต้องมีการประสานงานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และราบรื่น
5. ด้านการให้กำลังใจ และการบำรุงขวัญ ผู้บริหารจะต้องมีระบบการสื่อสารองค์กรที่ดี มีการบำรุงขวัญและกำลังใจในรูปแบบต่าง รวมถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม
6. ด้านการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงาน สถานศึกษาคควรจะมีการวางระบบการประเมินผลงาน และการติดตามการปฏิบัติงานให้ดี มีบุคลากรรับผิดชอบ มีเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยทัศนคติของผู้บริหารการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ออนไลน์ของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ที่ได้ช่วยให้ข้อเสนอแนะ แนวทาง การแก้ไข ปรับปรุง เครื่องมือการวิจัยให้มีคุณภาพ สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มโชนใต้ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สนับสนุนให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการวิจัย ทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ผู้วิจัยคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าองค์ความรู้จากการวิจัยและการมีส่วนร่วมของทุกท่านในครั้งนี้จะส่งผล ต่อการพัฒนาการศึกษาของไทยในอนาคตให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรรณิดา ทาระหอม. (2559). รูปแบบการจัดการเรียนการสอนออนไลน์โดยใช้เทคนิค 6Ts เพื่อส่งเสริมทักษะการอ่านภาษาอังกฤษ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรี. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์* 10(1),2-3.

กียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2560). *หลักการ 4m*. สืบค้นเมื่อ 18 กรกฎาคม 2561. จาก <http://oklogistics.blogspot.com>.

จิรศักดิ์ ทองปรีชา. (2563). *การบริหารจัดการการเรียนการสอน ภายใต้สถานการณ์ COVID - 19 ระดับ*

มัธยมศึกษา พื้นที่โรงเรียนวชิรธรรมสาธิต เขตพระโขนง กรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระ, รม.ม., มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ฐาปณีย์ ธรรมเมธา. (2557) *อีเลิร์นนิ่ง: จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ e-Learning: from theory to practice* โครงการมหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. *บริษัทสหมิตรพรุ่งนี้ตั้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด*. 2557, 245

แถลงการณ์สำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง การประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548. *ราชกิจจานุเบกษา*. (เล่ม 137 ตอนที่ 24 ก).

พระมหาสมบูรณสุธมฺโม. (2557). บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์* 1(1),2-14

ไพรินทร์ ชุนศรี. (2559). *แรงจูงใจของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 9*. วิทยานิพนธ์, กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น. *บริษัทสุวีริยาสาส์น*. 9,229.



ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ. (2550). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. **สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง**. 2(2), 2-5.
วิทัศน์ ผักเจริญผล. (2563). ความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ภายใต้สถานการณ์ระบาดของไวรัส Covid-19.

วารสารศาสตร์การศึกษาและการพัฒนามนุษย์.4(1),1.

วิทยา วาโย. (2563). การเรียนการสอนแบบออนไลน์ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสCOVID-19 : แนวคิดและการประยุกต์ใช้จัดการเรียนการสอน.**วารสารศูนย์อนามัย**. 38(1), 97-106.

สุรศักดิ์ ปาเส. (2561). การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ห้องเรียนกลับด้านโดยใช้เทคโนโลยีคลาวด์ ที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรายวิชาคอมพิวเตอร์สำหรับครูของนักศึกษาปริญญาตรี.**วารสารบัณฑิตศึกษา**.11(ฉบับพิเศษ),1

ศราวุธ แจ่มสุข. (2560). แนวทางการพัฒนาทักษะการใช้ไอซีทีของครูกลุ่มโรงเรียนดี ประจำตำบล สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 23.**วารสารวิชาการแพรวกาฟ้าสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**.4(1),1-3.

อภิญา ปัญญาสิทธิ์. (2555). **การวิเคราะห์ปัญหาการใช้ระบบการเรียนการสอนออนไลน์มหาวิทยาลัยแม่โจ้**. การค้นคว้าอิสระ, กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

อนุกุล ศิริจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **บทความ**.4(1),22-28.

การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียน
พระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
A STUDY OF STATE AND PROBLEMS OF INTERNAL QUALITY ASSURANCE OF
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOLS IN GENERAL EDUCATION DIVISION NAN
PROVINCE UNDER THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM

ภัทรदनัย กำจัด^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Phattaradanai Kamjud^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 127 รูป/คน ใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในโรงเรียน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน อยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพและปัญหา การดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน โรงเรียนพระปริยัติธรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayo, Phayao 56000

*Corresponding author : novicenan.1993@gmail.com



Abstract

This research aims 1) to study the state and problems of internal quality assurance operation of Phrapariyattidhamma school in General education division Nan province under the Office of National Buddhism 2) to compare the state and problems of internal quality assurance operation of Phra Pariyatidhamma school in General education division Nan province under the Office of National Buddhism. Classified by school size, the samples were administrators and teachers of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province. Consists of 16 schools, 127 persons in total. The method for estimating the sample size is from Krejcie and Morgan's tables Random by the stratified sampling, then determine the proportion by the size of the population group in the school and performed the purposive sampling. The research instruments used in this research was a 5-level estimation questionnaire, the index of congruence was 1.00 and the reliability was 0.90. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. t-test.

The results of the research were as follows: 1) the internal quality assurance operation of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province was at a high level. When considered on each aspect, were at a high level in all aspects. The internal quality assurance operation problems of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province were at a low level. When considering in each aspect, were at a low level in all aspects. 2) The comparison of the states and problems of the internal quality assurance operation of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province, classified by school size overall and each aspect were not different.

Keywords: States and problems Internal quality assurance operation of Phrapariyattidhamma School

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลาง สถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว รวมถึงการพัฒนาคนในภาพรวมให้เป็นคนที่มีสมรรถนะในทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพ การศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ซึ่งเป็น 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) สู่การปฏิบัติ โดยที่ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศไทย ให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564, 2560, หน้า 1 - 4) อีกประการหนึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 บัญญัติเกี่ยวกับมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในหมวด 6 โดยมาตรา 47 กำหนดว่า ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาทุกระดับประกอบด้วยระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบประกันคุณภาพภายนอก ระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพทางการศึกษาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง มาตรา 48 กำหนดว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของ

กระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก มาตรา 49 กำหนดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่งอย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2561, หน้า 28-29) กระทรวงศึกษาธิการได้ประกาศกฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 6 สิงหาคม พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของ สถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, หน้า 1-2)

แต่การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังประสบกับสภาพและปัญหา คือ ไม่มีระบบการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่มาตรฐานที่จะเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันนโยบายสู่การปฏิบัติ และกลุ่มสถานศึกษาในทุกภูมิภาคยังไม่มียุทธศาสตร์สำคัญมากนักในการพัฒนา และประเมินคุณภาพภายใน โดยนำผลการประเมินคุณภาพภายใน และผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาในแต่ละภูมิภาคในระดับกลุ่มโรงเรียน (โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา, 2558, หน้า 31-32) นอกจากนี้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ซึ่งจัดเป็นการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงจะต้องได้รับการประเมินจากสำนักงานรับรองมาตรฐาน จึงได้รับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาตามกฎกระทรวงศึกษา ว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา โดยให้สถานศึกษาที่ไม่ได้รับการรับรองมาตรฐานควรมีการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา นำแผนปฏิบัติการประจำปีแต่ละปีสู่การปฏิบัติตามโครงการ กิจกรรม และกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ กำหนดผู้รับผิดชอบโครงการและกิจกรรมที่ชัดเจน ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ รวมถึงการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ประกอบหลายด้านที่ส่งผลต่อผลการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ทำให้สถานศึกษาได้รับรองมาตรฐาน และไม่ได้รับรองมาตรฐาน (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2563, หน้า 17 -28)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงศึกษา ว่าด้วย ระบบ หลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และยังเป็นปัญหา อุปสรรคในกระบวนการจัดการศึกษาและบริหารการศึกษา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ว่ามีสภาพและปัญหาอย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นสารสนเทศการพัฒนา ปรับปรุง การดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ขนาดของโรงเรียน 2 ขนาด คือ

1. ขนาดเล็ก
2. ขนาดใหญ่

ตัวแปรตาม

สภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ประกอบด้วย 7 ด้าน คือ

1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
3. ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
4. ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา
5. ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา
6. ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
2. ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 16 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 16 รูป และครูผู้สอน จำนวน 173 รูป/คนรวมทั้งสิ้น จำนวน 189 รูป/คน ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp.(608-609) เทียบขนาดประชากรที่ 190 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 127 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 16 รูป ครูผู้สอน จำนวน 111 รูป/คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมา กำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพ ภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและกรอบแนวคิดการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน 7 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพุทธโกศลวิทยา ตำบลในเวียง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202 - 203) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 127 ชุด และได้กลับคืนมา 127 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์สภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และหากพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สภาพและปัญหาการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายใน	n=127		ระดับ สภาพ	n=127		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ สถานศึกษา	4.30	0.64	มาก	1.71	0.65	น้อย
2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.29	0.64	มาก	1.71	0.63	น้อย
3 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการ จัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.27	0.64	มาก	1.75	0.61	น้อย
4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบ คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.28	0.66	มาก	1.74	0.63	น้อย
5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อ พัฒนาสถานศึกษา	4.23	0.64	มาก	1.76	0.64	น้อย
6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมิน ตนเอง	4.29	0.65	มาก	1.70	0.65	น้อย
7 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.25	0.66	มาก	1.74	0.66	น้อย
รวม	4.27	0.57	มาก	1.73	0.57	น้อย

จากตาราง 1 สภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.64) และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.65) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนปัญหาการดำเนินงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.73$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง ($\bar{X} = 1.70$, S.D. = 0.65) สูงขึ้นมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.71$, S.D. = 0.65) ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.71$, S.D. = 0.63) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 1.76$, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

	สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน		ขนาดของโรงเรียน				t-test	p
			โรงเรียนขนาดใหญ่		โรงเรียนขนาดเล็ก			
			n=37		n=90			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.				
1	ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.38	0.55	4.26	0.68	0.98	0.32	
2	ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.33	0.62	4.27	0.65	0.45	0.65	
3	ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.27	0.59	4.26	0.66	0.54	0.95	
4	ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	4.22	0.69	4.30	0.65	-0.62	0.53	
5	ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.27	0.65	4.22	0.63	0.38	0.70	
6	ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	4.33	0.66	4.27	0.65	0.49	0.62	
7	ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	4.30	0.54	4.23	0.71	0.62	0.53	
	รวม	4.30	0.57	4.26	0.58	0.36	0.71	

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน	ขนาดของโรงเรียน				t-test	p
	โรงเรียนขนาดใหญ่		โรงเรียนขนาดเล็ก			
	n=37		n=90			
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	1.61	0.55	1.75	0.69	-1.11	0.26
2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	1.66	0.62	1.74	0.63	-0.60	0.54
3 ด้านการดำเนินการตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	1.72	0.59	1.76	0.62	-0.35	0.72
4 ด้านการประเมินผลและตรวจสอบคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา	1.77	0.69	1.72	0.61	0.37	0.12
5 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	1.72	0.62	1.77	0.63	-0.38	0.70
6 ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง	1.66	0.66	1.72	0.65	-0.49	0.62
7 ด้านการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพ	1.69	0.54	1.76	0.14	-0.62	0.53
รวม	1.69	0.57	1.75	0.58	-0.50	0.61

จากตาราง 3 พบว่า ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีสภาพการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการศึกษาปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาจังหวัดน่าน พบว่า ปัญหาการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง สูงขึ้นมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า

3.1 ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

1.1 สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีสภาพการดำเนินการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ของผู้เรียนที่ให้เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นหลักเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริม กำกับดูแล ตรวจสอบ การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมานพ วงษ์น้อย (2559, หน้า 87) ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานครพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการมีส่วนร่วมด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพของสถานศึกษา ที่แสดงแผนงานโครงการ กิจกรรม วิธีการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดกำหนดไว้ มีการกำหนดกรอบเวลาของการดำเนินงาน อย่างน้อย 3 ปี เพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางในการดำเนินงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายร่วมกันคิด วิเคราะห์ และพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และมีการนำแผนสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์นภา หุนมาตรา (2558, หน้า 67) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชนบุรี เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาการดำเนินงาน ด้านการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมาก ด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการการจัดรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี มีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศ วิเคราะห์ และแปลผล ให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพตรงตามสภาพ มาตรฐานของสถานศึกษา เพื่อจัดทำรายงานประจำปีได้อย่างเหมาะสม เข้าใจง่าย ทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสถานศึกษา หน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่สู่สาธารณชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์นภา หุนมาตรา (2558, หน้า 73) ได้ศึกษาเรื่องศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานประกัน

คุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีการพัฒนาการดำเนินงาน ด้านรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการติดตามผลการดำเนินการของสถานศึกษาเป็นกระบวนการสำคัญของสถานศึกษาที่จะสร้างความมั่นใจว่าการปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องและสามารถสร้างผลงานที่สอดคล้องตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งดำเนินการแก้ไขให้เป็นไปตามแผนเป็นระยะ ๆ ตลอดช่วงเวลาปฏิบัติ และจัดทำรายงานเสนอเพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุจนาจ ชูนาพร และมณฑิร พัวโพบูลย์ (2561, หน้า 127) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ พบว่าสภาพปัจจุบันการดำเนินงานด้านการติดตามผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีปัญหาการดำเนินการอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือด้านการจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะช่วงระยะเวลาการจัดทำรายงานเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน สถานศึกษาได้มีการวางแผนกำหนดช่วงเวลาจัดทำรายงานประจำปี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานประจำปี และกำหนดปฏิทินการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตลอดจนหน่วยงานต้นสังกัดได้ให้ความสำคัญ มีการกำกับ ติดตาม การรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปีของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 30) ที่กำหนดว่า ให้หน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก สูงขึ้นมา คือ ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดำเนินงานพัฒนามาตรฐานการศึกษามาระยะหนึ่ง อีกทั้งหน่วยงานต้นสังกัดก็กำหนดให้สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษา และพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นของสถานศึกษาเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 15) ที่กล่าวไว้ว่า มาตรฐานการศึกษาเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะคุณภาพที่พึงประสงค์ และมาตรฐาน ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทุกแห่ง และเพื่อใช้เป็นหลักในการเทียบเคียงสำหรับการส่งเสริมและกำกับดูแลการตรวจสอบการประเมินผล และการประกันคุณภาพทางการศึกษา ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดให้สถานศึกษาทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาสถานศึกษาเพื่อกำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาสถานศึกษา ตามแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษา ได้ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และท้องถิ่นในการจัดทำทุกขั้นตอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 3) กล่าวไว้ว่า ธรรมนุญสถานศึกษา คือสัญญาประชาคม หรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษา กับผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุมชน และหน่วยงานต้นสังกัดและใช้เป็นแผนแม่บทในการพัฒนาสถานศึกษาที่จะเกิดขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ

สถานศึกษา มีการกระตุ้นให้ครู และบุคลากรทางการศึกษา มีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการให้ความรู้และแนวทางในการดำเนินงาน และการประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ครูนักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนทราบเป็นระยะ ทำให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจและเกิดความมั่นใจในการดำเนินงานของสถานศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษายังได้มีการแบ่งงาน มอบหมายงานอย่างชัดเจน มีการนิเทศ กำกับ ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน ในทุกขั้นตอนของการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การทำให้แผนเกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพนั้น การจัดการเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้ทุกอย่างดำเนินไปตามที่ควรจะเป็น การแบ่งงาน และมอบหมายงานแก่กลุ่มผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การสนับสนุนช่วยเหลือด้วยความสนใจ และกระตือรือร้น การจัดการเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพแก่ผู้ปฏิบัติ การประชุมหารือกันอย่างสม่ำเสมอ และลงมือปฏิบัติทุกขั้นตอน

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1 ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้ศึกษาแนวคิด ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องรวมถึงมาตรฐานของชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการสร้างความตระหนัก จิตสำนึกแก่บุคลากรให้เห็นถึงคุณค่าทางวัฒนธรรม คุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธนาวุฒิ สองแสง (2558, หน้า 111) ที่ได้ศึกษาเรื่องสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 พบว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

2.2 ขนาดของโรงเรียนแตกต่างกันมีปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านไม่ต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นงานที่มีรายละเอียดขั้นตอนและวิธีการดำเนินการต่าง ๆ มากมาย โรงเรียนขนาดต่างกัน ต่างก็ต้องทำงานที่เหมือนกันทุกขบวนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษามากกว่าโรงเรียนขนาดอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของถวิล เต็มรัมย์ (2559, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาระดับการปฏิบัติและอุปสรรคในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าขนาดโรงเรียนมีระดับปัญหาโดยรวมและรายด้านไม่ต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมี ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควรมีมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา

1.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควรมีการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายร่วมกันวิเคราะห์ และพิจารณาอย่างละเอียดรอบคอบ และมีการนำแผนสู่การปฏิบัติตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการติดตามผลการดำเนินการเพื่อพัฒนาสถานศึกษา โดยสถานศึกษาควรมีการจัดทำรายงานเสนอเพื่อดำเนินการพัฒนาคุณภาพ

1.4 ด้านการจัดทำรายงานประเมินตนเอง โดยสถานศึกษาควรมี การจัดทำรายงานผลการประเมินตนเอง นำเสนอคณะกรรมการสถานศึกษาให้ความเห็นชอบและรับรองผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา และรายงานประจำปีต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของหน่วยงานต้นสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านการจูงใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารและระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการการพัฒนางานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี ขอขอบคุณผู้บริหาร และครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย ท้ายนี้ผู้วิจัยขออำนาจพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายทั้งปวงในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้มีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแต่ บิดามารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัย สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- ถวิล เต็มรัมย์. (2559). การศึกษาศึกษาระดับการปฏิบัติและอุปสรรคในการดำเนินงานการประกันคุณภาพ การศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, อุบลราชธานี.
- ธนาวุฒิ สองแสง. (2558). สภาพการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, อุบลราชธานี.
- นุจนาง ขุนาพรหม และ มณฑิธร พัวโพนบูลย์. (2561) แนวทางการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดชัยภูมิ. วารสารการบริหารและการนิเทศการศึกษา มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2561.
- พงษ์นภา หุ่นมาตรา. (2558). ศึกษาการพัฒนาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรี เขต 1. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรี นครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- มานพ วงษ์น้อย. (2559). การมีส่วนร่วมของครูในกระบวนการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2561). แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาเพื่อพร้อม รับการประเมินภายนอก. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2561). ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 4 กรกฎาคม 2563, จาก <https://drive.google.com/file/d/view>
- โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. (2558). แผนยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา (พ.ศ.2558–พ.ศ.2562). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2563). รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษา ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบ 4 (พ.ศ. 2561–พ.ศ. 2564). สืบค้น เมื่อ 4 กรกฎาคม 2563, จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>.
- Cronbach. L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. 5 th ed. New York : Conllins.
- Krejcie, R.V.& Morgan, D.W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 608–609.



ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS SONG DISTRICT UNDER
PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พัชราภรณ์ นะภีใจ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Phatcharaporn Napijai^{1*} and Sunthon Khlai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซี่ และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 140 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206400@up.ac.th



Abstract

The purposes of this research were 1) to study creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1. 2) Compare the creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 by classifying educational background and work experience. The sample in this research consisted of 140 people by using Krejcie and Morgan sampling method. The participants were the directors and teachers in the school Song district, Phrae primary educational Service Area Office 1. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 1.00, and the confidence is 0.97. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T-test independent and one-way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference.

The results of this study were as follows 1) The creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 was high level. Aspects with the highest and lowest mean were individualized consideration, visionary flexibility, teamwork and creative thinking, respectively. 2) The comparison of outcome in creative leadership of school administrators Song district under Phrae primary educational Service Area Office 1 by Classifying educational background, visionary, flexibility, individualized consideration, creative thinking and teamwork. The result has significantly difference at the .05 level the part of overview which is consistent with the hypothesis. The Comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference at the .05 level. Including overview and details on all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

Keywords: Creative Leadership, School Administrators

บทนำ

ปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงสภาพทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และการปกครอง การศึกษา จึงมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังพระบรมราโชวาทใน พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ที่พระราชทานแก่คณะครูและนักเรียน ณ ศาลาดุสิดาลัย เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 ใจความว่า “การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคม และบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนทุก ๆ ด้าน สังคมและบ้านเมืองนั้น ก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่จะสร้างความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้ และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” (กรมวิชาการ, 2535, อ้างอิงใน กฤษพล อัมระนันท์, 2559) สถานศึกษาจึง ควรมีการเปลี่ยนแปลงบริบทต่าง ๆ ขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะสถานศึกษาเป็นแหล่งเริ่มต้นของการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และสามารถพึ่งตนเองได้ (ธราภรณ์ นิลพันธ์นันท์, 2562) พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดภารกิจของสถานศึกษาไว้ทุกหมวด เพื่อให้ สามารถบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากที่สุด และเพื่อให้การปฏิรูป การศึกษาบรรลุเป้าหมายภารกิจดังกล่าว ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพ จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนา ภาวะผู้นำ ให้มีความสามารถในการเป็นผู้บริหาร และมีรูปแบบที่สอดคล้องกับสถานการณ์ที่จะทำให้เกิดการจูงใจให้มี

วิสัยทัศน์ในองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ และปัจจัยต่าง ๆ สำหรับผู้บริหารนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงาน หรือสถาบันนั้น ๆ บรรลุจุดมุ่งหมาย โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำ และการควบคุม (นเรศ บุญช่วย, 2556)

การศึกษาภาวะผู้นำ (leadership) มีพัฒนาการมาโดยตลอดส่วนใหญ่แล้วจะมองภาพแบบเดิม ๆ คือ คุณลักษณะ พฤติกรรม และสถานการณ์ ซึ่งแม้จะมีความสำคัญ และจำเป็นแต่แนวคิดทั้งสาม ก็ไม่เพียงพอที่จะอธิบายเกี่ยวกับภาวะผู้นำรุ่นใหม่ และการศึกษาของไทยได้จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนาภาวะผู้นำที่มีความชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะพัฒนาด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิดรูปแบบ และกระบวนการ (ไพฑูรย์ สินลารัตน์, 2553) เพื่อผ่าวงล้อม และขยายขอบเขตของการแก้ปัญหา ทะลวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ ให้ได้ จึงจะสามารถแก้ปัญหา และสร้างสิ่งที่ดี ๆ และยั่งยืนในอนาคต ผู้บริหารสถานศึกษา ในฐานะผู้นำ จึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการทางการศึกษา ปรับใช้แนวคิดภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นคุณลักษณะที่สำคัญในยุคปัจจุบัน และอนาคตของทุก ๆ องค์กร สอดคล้องกับ กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555) กล่าวว่า สังคมปัจจุบันและที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต เห็นชัดว่ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างกว้างขวาง การเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดเจนคือ การแข่งขันที่เกิดขึ้นในสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อน และไร้ทิศทาง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะเป็นสิ่งที่สร้างความแตกต่างของการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเห็นได้ว่า ผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลหลักที่จะต้องรับผิดชอบต่อบรรยากาศที่เกิดขึ้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารยุคใหม่ ที่จะต้องแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล นำสู่การเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาที่ดีขึ้น ผ่านกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบ มีความยืดหยุ่นในการทำงาน มองปัญหาในมุมมองที่หลากหลาย มีการปรับเปลี่ยนความคิดตามสถานการณ์ความเป็นจริงที่เกิดขึ้นอย่างมีเหตุผล มีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รู้จักดูแล และเอาใจใส่ผู้ตาม ให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญ และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ มีความสร้างสรรค์ เพื่อนำสู่นวัตกรรมใหม่ ๆ โดยอาศัยการบูรณาการจากความรู้ใหม่และประสบการณ์เดิม มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ทั้งส่วนบุคคล และการทำงานเพื่อเป็นการเพิ่มความคล่องตัว เกิดการทำงานเป็นทีม เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับนเรศ บุญช่วย (2556) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จะแสดงออกซึ่งการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดเวลา มีทัศนคติในเชิงบวกต่อโลกและต่อชีวิต เชื่อมมั่นในคุณค่า และศักยภาพของตนเองและผู้อื่นที่พร้อมจะก้าวข้ามอุปสรรคไปด้วยกัน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่แสดงถึงความยืดหยุ่นทางความคิด และการกระทำ รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความสมดุลในชีวิตที่รู้จักพัฒนาตนเองเสมอทั้งด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และจิตวิญญาณ ดังที่กล่าวข้างต้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และในภาวะเช่นนี้ สมรรถนะของผู้นำที่เรียกว่า “ผู้นำเชิงสร้างสรรค์” จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้รอดพ้น และได้รับชัยชนะเหนือสภาพแวดล้อมที่ปรับเปลี่ยนอย่างรุนแรงดังกล่าว สามารถตอบสนองต่อความคาดหวัง ความต้องการของบุคคล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมได้อย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 มีการบริหารจัดการและดำเนินงานตามนโยบายตามแผนกลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากการสำรวจ และวิเคราะห์ปัญหาของการบริหารจัดการศึกษาของสถานศึกษา โดยกลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา สถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่าภาพรวมของผู้บริหารสถานศึกษา ยังขาดวิสัยทัศน์ในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนของสถานศึกษา ขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์สภาพปัญหาที่พบ และตัวผู้บริหารสถานศึกษายังขาดการพัฒนาตนเองอย่างสร้างสรรค์ นอกจากนี้ยังพบว่าในปีการศึกษา 2562 สถานศึกษาอำเภอสอง มีผลการดำเนินงานไม่เป็นตามเป้าหมายที่เขตพื้นที่ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ที่เป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา โดยมีผลการทดสอบทางการศึกษาระดับประเทศขั้นพื้นฐาน (O-net) ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 สถานศึกษาอำเภอสอง มีคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับเขตพื้นที่ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งหากคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละเป็นภาพรวม สถานศึกษาอำเภอสอง มีค่าเฉลี่ย 37.88 และภาพรวมของเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 มีค่าเฉลี่ย 41.09 แสดงให้เห็นถึงการขาดคุณภาพการจัดการศึกษา และขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นปัญหาสำคัญที่สุดที่จะต้องหาแนวทางแก้ไขปรับปรุงอย่างเร่งด่วน (กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่เขต 1, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ให้พร้อมรับกับสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

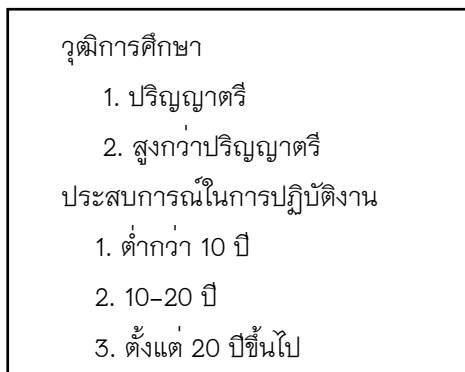
1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

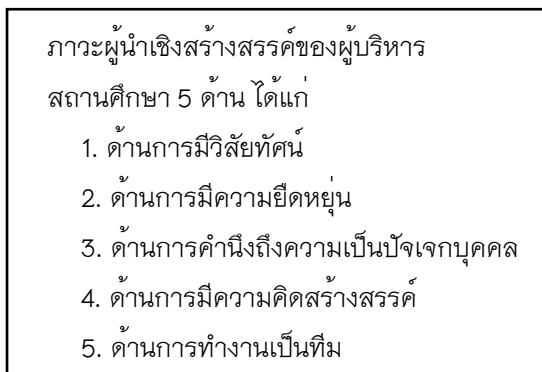
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 220 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ปีการศึกษา 2563 โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970 อ้างอิงใน ธาณินทร์ ศิลป์จารุ, 2557) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 140 คน

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 34 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอนั้นมาปรับปรุงแก้ไข
3. นำเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้ค่า IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ
4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.97
5. ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลตาม ขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 140 ฉบับ ด้วยตัวเอง
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 140 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อิงวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ใช้ค่าสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยการหาค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

	ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 140		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.36	0.48	มาก
2	ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.35	0.49	มาก
3	ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.40	0.49	มาก
4	ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.26	0.49	มาก
5	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.32	0.51	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.34	0.44	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.36$) ด้านการมีความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.35$) ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.32$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.26$)

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา	วุฒิการศึกษา				t	Sig (2-tailed)
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	(n = 97)		(n = 43)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.30	0.50	4.50	0.41	-2.33*	0.02
2 ด้านการมีความยืดหยุ่น	4.30	0.49	4.46	0.47	-1.87	0.06
3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.35	0.49	4.52	0.47	-1.91	0.06
4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	4.20	0.50	4.40	0.44	-2.26*	0.03
5 ด้านการทำงานเป็นทีม	4.28	0.51	4.43	0.52	-1.60	0.11
รวม	4.29	0.44	4.46	0.41	-2.23*	0.03

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีวิสัยทัศน์ และด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านการมีความยืดหยุ่น ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	Sig
1 ด้านการมีวิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.1	2	0.05	0.21	0.809
	ภายในกลุ่ม	32.36	137	0.24		
	รวม	32.46	139			
2 ด้านการมีความยืดหยุ่น	ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.58	0.561
	ภายในกลุ่ม	32.75	137	0.24		
	รวม	33.03	139			
3 ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.09	2	0.04	0.18	0.835
	ภายในกลุ่ม	32.74	137	0.24		
	รวม	32.82	139			
4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.45	0.642
	ภายในกลุ่ม	33.08	137	0.24		
	รวม	33.29	139			
5 ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.40	0.673
	ภายในกลุ่ม	36.53	137	0.27		
	รวม	36.74	139			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.25	0.779
	ภายในกลุ่ม	26.36	137	0.19		
	รวม	26.45	139			

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้าน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดี ตระหนักเห็นถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมี วิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการมีความยืดหยุ่น จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด และมองปัญหาพร้อมทางออกในมุมมองที่ หลากหลายทิศทาง ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และ บริบทที่เปลี่ยนแปลง มีการเปลี่ยนแปลงแก้ไข กฎ ระเบียบ และวิธีการที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความยืดหยุ่น อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการดูแลเอาใจใส่ และรู้ถึงความต้องการ ของ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรม และสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง พร้อมรับ ฟังเรื่องราว ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานด้วยความสนใจ สนับสนุนแหล่งเรียนรู้ และสื่ออุปกรณ์ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถาน ศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ใน

การวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย มีการกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการคิดนอกกรอบ เพื่อสร้างสรรค์ เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการ การศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंกั สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก และ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กลุณีเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุรินทร์ เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ใน ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็น อย่างดี มีการวางแผน และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานร่วมกัน มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างเป็นระบบ และชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิ์บำรุง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการทำงาน เป็นทีม อยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนก ตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งไม่สอดคล้อง กับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอ แม่वंกั สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์ และบริบทที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รชชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี พบว่า ผลการเปรียบเทียบ

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่งเสริม และสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเอง รวมถึงมีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.1.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย ผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษพล อัมระนันท์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่वंก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.1.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.2.1 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมาย และมองภาพในอนาคตที่นำสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น มีปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และมีการเผยแพร่วิสัยทัศน์และชี้แจงให้ผู้เกี่ยวข้องตระหนักถึงคุณค่าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.2 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน

และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนความคิด และกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น และปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ บงกช วิจบ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านการมีความยืดหยุ่น มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการแนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กลุสินเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2.4 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน รวมถึงมีความคิดกว้างไกล คิดริเริ่ม และนำวิธีการแปลกใหม่มาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณี กลุสินเทศ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2.5 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี มีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบและชัดเจน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาภรณ์ นิลพันธ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางแผนการดำเนินงานในการกำหนดเป้าหมายมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางที่ดีขึ้น และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้างค่านิยมร่วมกันในสถานศึกษา เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ด้านการมีความยืดหยุ่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้อิสระในการปฏิบัติทำงาน และการตัดสินใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคร่งเครียด และไม่พยายามจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกินไป และสามารถปรับเปลี่ยนความคิดและกระบวนการทำงานตามสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับการอบรมและสัมมนา เพื่อพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีการแนะนำและให้คำปรึกษาอย่างมีส่วนร่วม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาช่วยเหลือและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ

4. ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบูรณาการวิธีการทำงานที่หลากหลาย โดยอาศัยการเชื่อมโยงความรู้และประสบการณ์เดิมอย่างสร้างสรรค์ และมีการตัดสินใจที่รอบคอบผ่านการคิดและแก้ไขปัญหาในการทำงานอย่างเป็นระบบ มีเหตุผล และมีความชัดเจน

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทั้งในและนอกสถานศึกษาเป็นอย่างดี และมีการกำหนดบทบาท และหน้าที่การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ และชัดเจน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

3. ควรมีการศึกษาการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอสอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเองครั้งนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งท่านได้กรุณาสละเวลา ให้ความรู้ คำแนะนำปรึกษาข้อคิดเห็นที่ดี และแนะนำแนวทางการศึกษา ตลอดจนตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องของการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายไพฑูรย์ เกิดกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยขอน (ญาณศรีธาสามัคคี) และนายอิทธิภัทร ธิฟู ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดร่องเย็น (สารแก้วประชาสงเคราะห์) ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา คณะครูโรงเรียนในอำเภอสอง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- กฤษพล อัมระนันท์. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอแม่วงก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- กลุ่มงานวัดและประเมินผลทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1. (2562). **ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัด ปีการศึกษา 2562**. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1,แพร่.
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2555). **โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เกศณี กลิ่นเทศ. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. 2558, **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ชัยภูมิ.
- ดวงแข ข่านอก. (2559). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 6**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- ธนาภรณ์ นิลพันธนันท์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ธานีฤทธิ์ ศิลป์จารุ. (2557). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS**. (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- นเรศ บุญช่วย. (2556). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- บงกช วิจบบ. (2560). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7**. งานนิพนธ์ กค.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด และคณะ. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส.
- ไพโรชบุรุษย์ สิ้นลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์: กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.



- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลาม จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง, (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

Communication Skills of School Administrators Under The Local Government Organization in Kokha District, Lampang Province

พิชชา พานธงรักษ์^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Pitchaya Pantongrak^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่มีต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอน ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการท้องถิ่นประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น นักวิชาการศึกษา ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และคณะกรรมการสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 100 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องของคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบโดยใช้การทดสอบค่า t-test , (ANOVA) F-test และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

ผลการศึกษา พบว่า 1) ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่มีต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่งและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์การทำงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจผู้รับสาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : birdpp24@hotmail.com



Abstract

The research aimed to study the: 1) to study the Communication Skills of School Administrators under the Local Government Organization in Kokha District, Lampang Province Province and 2) to comparing of the Opinions on the Communication Skills of School Administrators under the Local Government Organization in Kokha District, Lampang Province. Classified by Position, Educational Background and Work Experience with a sample of research by 100 cases by simple random sampling which are School Administrators, Teachers, Administrator of Provincial Administrative Organization, Director of the Division of Education Religious and Culture and Basic Education Board. A questionnaire was as a tool to collect data valuable information Index of item Objective Congruence is between 0.67 – 1.00 , The Reliability is 0.97 and the statistics used were percentage, mean and standard division (S.D.), analysis for comparison using value testing of t-test, F-test (ANOVA), and pair difference test by Scheffe's method.

The research findings were below; 1) The level of Communication Skills of School Administrators was overall at a high level. 2) The comparison result of the Opinions on the Communication Skills of School Administrators which classified by Position and Education Background was overall and in each aspect did not differ. Except for Work Experience was an overall significant difference at .05. As in each aspect showed that different of Work Experience has the opinions on the Communication Skills of School Administrators as followed; Reliability, Clarity, Understanding of the Audience was significantly different at the statistical level of .05, and Nonverbal Communication did not differ statistically significant.
statistically significant.

Keywords: Communication Skills of School Administrators

บทนำ

มนุษย์ทุกคนต้องมีการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อการดำรงชีวิตในสังคม และเพื่อการพัฒนาสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น ในการพัฒนาการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน (วรัท พฤษภาทูลจันทร์, 2563, ออนไลน์)

การสื่อสาร(Communication) เป็นทักษะหนึ่งใน Soft Skill ที่ผู้บริหารต้องมีในปัจจุบัน (วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์, 2558) ซึ่งการสื่อสารถือเป็น กระบวนการสำคัญในการที่บุคคล ตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป แลกเปลี่ยนข่าวสารความคิดและความรู้สึกซึ่งกันและกัน การสื่อสารระหว่างบุคคลอันก่อให้เกิดสัมพันธภาพระหว่างกัน (โรงเรียนดุสิตวิทยพิทยารังสรรค์, 2563, ออนไลน์) ซึ่งในปัจจุบันนี้การสื่อสารจากผู้นำถือเป็นหลักสำคัญในองค์กรที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะทำให้การบริหารองค์กรประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะองค์กรสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคม กระบวนการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลโดยปราศจากความขัดแย้ง จึงเป็นภารกิจที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารซึ่งองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในกระบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ตลอดจนสาเหตุของปัญหาความขัดแย้งภายในสถานศึกษา ล้วนเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น ผู้บริหารทุกคนจึงควรมีทักษะการสื่อสารที่ดี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ได้กล่าวถึงความสำคัญของการติดต่อสื่อสารกันทุกระดับในสังคม เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ในบทบาท สิทธิ และหน้าที่ของตนเอง อีกทั้งยังสนับสนุนให้รู้จักการใช้สื่อเพื่อการติดต่อสื่อสารด้วยความมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อการนำเสนอข่าวสารไปยังผู้รับอีกด้วย (วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์, 2558) หากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ สามารถใช้การพูด และเทคนิคการสื่อสารให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เปิดใจกว้างเพื่อให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และสามารถใช้ทักษะเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างประสิทธิภาพในการสื่อสารและการบริหารจัดการ ก็จะส่งผลให้องค์กร ซึ่งก็คือสถานศึกษาดำเนินกิจการต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนยืนยันหยัดต่ออย่างมั่นคงต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 (อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562, หน้า 139-140)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 250 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ และอำนาจดูแล และจัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น ตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น นอกจากนี้ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยา องค์กรปกครองส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้ (9) การจัดการศึกษา มาตรา 17 ภายใต้บังคับมาตรา 16 ให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง (6) การจัดการศึกษา รวมถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 41 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดการศึกษาในระดับหนึ่งหรือทุกระดับตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการภายในท้องถิ่น มาตรา 42 ให้กระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความพร้อมในการจัดการศึกษาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและมีหน้าที่ในการประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและ ได้มาตรฐานการศึกษา(สุวรรณ พิณฑานนท์, 2563, ออนไลน์)

ปัจจุบันองค์กร มีบุคลากรจำนวนมาก มีความต้องการมาก อาจจะทำให้เกิดปัญหาในการติดต่อสื่อสารได้ การสื่อสารที่มีประสิทธิผล จะช่วยสร้างงานที่มีประสิทธิภาพให้เกิดขึ้นและสร้างความเข้าใจ ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงาน ทำให้เกิดการแรงงานสัมพันธ์ที่ดี การสื่อสารในองค์กรจะเป็น

เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้การบริหารประสบความสำเร็จได้มากยิ่งขึ้น (จรัสโณม ศรีรัตน์, 2558) ผู้บริหารสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือว่ามีความสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาให้ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของนโยบายต่าง ๆ จะสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารในการติดต่อสื่อสาร การสื่อสารที่ดีจะช่วยให้เข้าใจตรงกันเกิดความร่วมมือที่ดียิ่งขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามแผนหรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับบทบาทความเป็นผู้นำ โดยต้องสื่อสารให้มีความชัดเจนได้ใจความ เข้าใจง่าย สื่อสารตรงเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของภารกิจงาน ต้องมีเทคนิคในการสื่อสารและปัจจัยองค์ประกอบที่สำคัญของการสื่อสาร ความสำเร็จของการสื่อสารขึ้นอยู่กับทักษะการสื่อสารและความพึงพอใจของผู้รับสาร (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 264) จึงกล่าวได้ว่า การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้บริหารควรมีทักษะเพื่อสื่อสารข้อมูลให้เข้าใจตรงกัน การประสานงาน เกิดความร่วมมือที่ดีในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารในด้าน ความเชื่อถือ ความชัดเจน ความเข้าใจผู้รับสารและการสื่อสารด้วยอวัจนภาษาที่ดี ที่ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันที่ทำงานหลายตำแหน่งเหล่านี้จะไม่บรรลุผลหากขาดการสื่อสารที่ดี ในขณะที่เดียวกันถ้าผู้บริหารไม่มีความรู้ขาดเทคนิค วิธีการสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ก็จะก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานได้ (วรินทร์ กาญจนระวีกุล, 2541, หน้า 31)

สถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปางมีจำนวน 10 แห่ง ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลลำปางหลวง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลนาแก้ว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลไหล่หิน ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลวังพร้าว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลศาลา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเกาะคา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลเกาะคาแม่ยาว ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลท่าผา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่พัฒนา มีการแต่งตั้งผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละแห่งเป็นผู้ดูแลสถานศึกษา กิจกรรมต่างๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาล้วนเกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสารทั้งสิ้น โดยเฉพาะในการมอบหมายงานซึ่งเป็นการสั่งการของผู้บริหารสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความถูกต้อง(อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2562)

จากเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาส่งเสริมทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่มีต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่งวุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ผู้วิจัยได้ศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด และทฤษฎีของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์, ฉันทพร จารุไพศาล, ปกรณ์ วงศ์รัตนพิบูลย์, ปฏิภาณ อนุพันธ์, มณฑาทิพย์ นามนุ, สาทิต วิมลคุณารักษ์และประยงค์ เขาวบุตร, สุทธิชัย ปัญญาโรจน์, Chester I. Barnard, Cutlip and Center, Dan Scalco, โรเบิร์ต อาร์ ออเนอร์และ Terry

ตัวแปรอิสระ

สถานภาพ
1. ตำแหน่ง
2. วุฒิการศึกษา
3. ประสบการณ์ในการทำงาน

ตัวแปรตาม

ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง 4 ด้าน
1. ด้านความเชื่อถือ
2. ด้านความชัดเจน
3. ด้านความเข้าใจผู้รับสาร
4. ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน
3. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การกำหนดประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปางรวมประชากรทั้งสิ้น 133 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน ครูผู้สอน จำนวน 42 คน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 7 คน ข้าราชการท้องถิ่นประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น จำนวน 7 คน นักวิชาการศึกษา จำนวน 7 คน ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน 7 คน และคณะกรรมการสถานศึกษา 23 คนโดยใช้การคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 100 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีจับสลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งแบ่งออกเป็นสองตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ตำแหน่งวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ ทักษะการสื่อสาร 4 ด้าน คือ ด้านความเชื่อถือ ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจผู้รับสาร และด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษาที่ดี จำนวน ด้านละ 8 ข้อ รวมข้อคำถาม จำนวน 32 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ เบสท์ (John W. Best, 1997: 190)

การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ศึกษาองค์ความรู้เกี่ยวกับทักษะการสื่อสารผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษา จากหนังสือ ตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูล มากำหนดข้อคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไป และสรุปเป็นแนวคิดกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะและแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยกำหนดเนื้อหาข้อคำถามให้ครอบคลุมองค์ประกอบให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ปรับปรุง แก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา เมื่อได้ตรวจสอบการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำเรียบร้อยแล้ว ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อให้แบบสอบถามมีความถูกต้องชัดเจน โดยดัชนีความสอดคล้องของคำถาม (Index of item Objective Congruence) อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) ใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มประชากรในการวิจัย สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1951) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วนำไปจัดพิมพ์เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือแนะนำตัวผู้ศึกษาจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือไปยังสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด ประสานสถานศึกษาอธิบายถึงวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ที่กลุ่มตัวอย่างจะได้รับ จากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยส่งเอกสารด้วยตนเอง จำนวนทั้งสิ้น 100 ฉบับ นัดหมายเวลาในการขอรับคืนหรือส่งข้อมูลแบบสอบถามกลับ เก็บรวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้การหาความถี่และร้อยละ ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

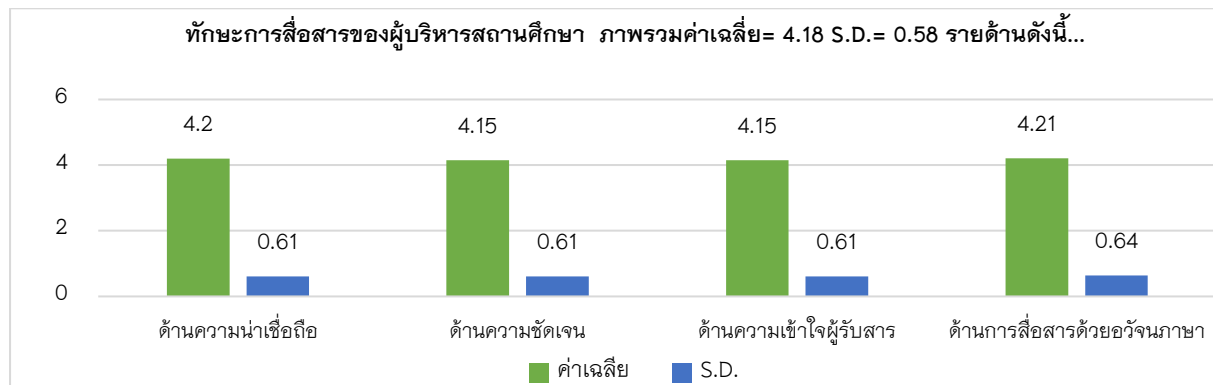
ตอนที่ 2 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่ออธิบายทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1. ด้านความน่าเชื่อถือ 2. ด้านความชัดเจน 3. ด้านความเข้าใจผู้รับสาร 4. ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา โดยนำค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ที่คำนวณได้ไปเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของ เบสท์

ทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์สถิติ t-test, (One-Way ANOVA) F-test และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอื่น ๆ รองลงมาคือ ตำแหน่งครูผู้สอน ส่วนใหญ่มีวุฒิมัธยมศึกษาระดับปริญญาตรี รองลงมาสูงกว่าปริญญาตรี และลำดับสุดท้ายต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนในด้านประสบการณ์การทำงานค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 21 ปีขึ้นไป รองลงมา 5-10 ปี และต่ำสุดคือ น้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการศึกษาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง

จากภาพ 1 พบว่า ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านความน่าเชื่อถือ ค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความชัดเจน และด้านความเข้าใจผู้รับ เมื่อมาพิจารณาแต่ละด้าน ดังตาราง 1-4

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา

	ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
		n =100			
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยน้ำเสียง หางเสียงเหมาะสม	4.21	0.72	มาก	5
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสุภาพ พอเหมาะพอควร	4.23	0.71	มาก	3
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยท่าที่เปิดเผย	4.24	0.70	มาก	2
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอย่างเป็นมิตร	4.27	0.71	มาก	1
5	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงความรู้สึกภายในที่ตีขณะสื่อสารทั้งภาษามือและทางสายตา	4.22	0.72	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาระมัดระวังภาษากายในการส่งสารและหมั่นสังเกตภาษากายของผู้รับสาร	4.18	0.67	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยถ้อยคำศัพท์ ซึ่งผู้รับสารต่างรู้จัก	4.16	0.69	มาก	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สื่อสารแบบขัดแย้ง หรือตำหนิผู้รับสาร	4.16	0.74	มาก	7
รวม		4.20	0.64	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอย่างเป็นมิตร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยท่าที่เปิดเผย และมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สื่อสารแบบขัดแย้งหรือตำหนิผู้รับสาร และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยถ้อยคำศัพท์ ซึ่งผู้รับสารต่างรู้จัก

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านความน่าเชื่อถือ

	ด้านความน่าเชื่อถือ	ระดับความคิดเห็น		แปล	อันดับ
		n =100			
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารข่าวสารที่มีความน่าเชื่อถือ	4.19	0.65	มาก	6
2	ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ฟังเต็มใจรับฟังข่าวสารนั้น	4.24	0.68	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันระหว่างคู่สื่อสาร	4.19	0.73	มาก	5
4	ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นในเหตุผลในการสื่อสาร	4.22	0.68	มาก	3
5	ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	4.20	0.75	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บความลับในการสื่อสารได้	4.24	0.73	มาก	1
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ผู้รับสารคลายตามได้	4.13	0.73	มาก	8
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ผู้รับสารร่วมมือได้	4.17	0.67	มาก	7
	รวม	4.20	0.61	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บความลับในการสื่อสารได้ และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ฟังเต็มใจรับฟังข่าวสารนั้น มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความเชื่อมั่นในเหตุผลในการสื่อสาร และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารให้ผู้รับสารคลายตามได้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านความชัดเจน

	ด้านความชัดเจน	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
		n = 100			
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารตรงวัตถุประสงค์ตรงประเด็น	4.21	0.67	มาก	1
2	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารสั้นกะทัดรัด ได้ใจความ	4.12	0.70	มาก	6
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแบบไม่คลุมเครือหรือมีความหมายหลายแง่มุม	4.04	0.76	มาก	8
4	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารชัดเจนในคำสั่ง มอบหมายงาน	4.17	0.84	มาก	5
5	ผู้บริหารสถานศึกษาใช้ภาษาหรือถ้อยคำที่เข้าใจง่าย	4.18	0.69	มาก	4
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำให้ผู้รับสารมีความเข้าใจตรงกัน	4.20	0.65	มาก	2
7	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแล้วข้อมูลสำคัญ ครบถ้วน	4.19	0.66	มาก	3
8	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารโดยมีการเรียบเรียงข้อมูลในการสื่อสาร	4.10	0.64	มาก	7
รวม		4.15	0.61	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า ด้านความชัดเจน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารตรงวัตถุประสงค์ตรงประเด็น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำให้ผู้รับสารมีความเข้าใจตรงกัน และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารแบบไม่คลุมเครือหรือมีความหมายหลายแง่มุม

ตาราง 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ด้านความเข้าใจผู้รับสาร

	ด้านความเข้าใจผู้รับสาร	ระดับความคิดเห็น		แปลผล	อันดับ
		n = 100			
		\bar{X}	S.D.		
1	ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าใจขีดความสามารถของผู้รับ เช่นความสามารถในการอ่าน การฟังระดับการศึกษาของผู้รับสาร	4.17	0.68	มาก	3
2	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงกาลเทศะในการสื่อสาร	4.23	0.68	มาก	2
3	ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงสิ่งแวดล้อมสถานการณ์ในการสื่อสาร	4.24	0.67	มาก	1

ตาราง 4 (ต่อ)

	ด้านความเข้าใจผู้บริหาร	ระดับความ		แปล	อันดับ
		คิดเห็น			
		\bar{X}	S.D.		
n = 100					
4	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ตัวผู้บริหาร	4.15	0.70	มาก	4
5	ผู้บริหารสถานศึกษาหาประสบการณ์อันเป็นพื้นฐานร่วมระหว่างคู่มือสื่อสาร	4.04	0.65	มาก	8
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยภาษาเดียวกันกับผู้บริหาร	4.13	0.66	มาก	6
7	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตัวตามที่ผู้บริหาร ต้องการมองผู้บริหารในทัศนคติเชิงบวก	4.08	0.76	มาก	7
8	ผู้บริหารสถานศึกษาดูแลเอาใจใส่ในการสื่อสารกับผู้บริหาร	4.14	0.77	มาก	5
รวม		4.15	0.62	มาก	

จากตาราง 4 พบว่า ด้านความเข้าใจผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงสิ่งแวดล้อมสถานการณ์ในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงกาลเทศะในการสื่อสาร และผู้บริหารสถานศึกษาหาประสบการณ์อันเป็นพื้นฐานร่วมระหว่างคู่มือสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาที่มีต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

3.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา ไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์เป็นรายด้านในด้านที่มีความแตกต่างกัน ดังแสดงในตาราง 5-7

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ในด้านความน่าเชื่อถือ

ประสบการณ์การทำงาน		ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความน่าเชื่อถือ				
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.70	3.89	4.35	4.20	4.26
น้อยกว่า 5 ปี	4.70	-	0.82*	0.35	0.50	0.44
5 – 10 ปี	3.89	-	-	-0.46*	-0.32	-0.38*
11 – 15 ปี	4.35	-	-	-	0.15	0.08
16 – 10 ปี	4.20	-	-	-	-	-0.06
21 ปี ขึ้นไป	4.26	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหาร
สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ในด้านความน่าเชื่อถือ พบว่า ประสบการณ์การทำงาน
น้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ,ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับประสบการณ์การทำงาน
11-15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 6 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ในด้านความชัดเจน

ประสบการณ์การทำงาน		ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความชัดเจน				
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.70	3.83	4.30	4.18	4.20
น้อยกว่า 5 ปี	4.70	-	0.87*	0.39	0.53	0.50
5 – 10 ปี	3.83	-	-	-0.48*	-0.34	-0.37
11 – 15 ปี	4.30	-	-	-	0.13	0.11
16 – 10 ปี	4.18	-	-	-	-	-0.02
21 ปี ขึ้นไป	4.20	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ในด้านความชัดเจน พบว่าประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ,ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

ตาราง 7 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ในด้านความเข้าใจผู้รับสาร

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเข้าใจผู้รับสาร				
		น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	11 – 15 ปี	16 – 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.65	3.87	4.28	4.06	4.24
น้อยกว่า 5 ปี	4.65	-	0.78*	0.37	0.59	0.41
5 – 10 ปี	3.87	-	-	-0.41*	-0.19	-0.37*
น้อยกว่า 5 ปี	4.65	-	0.78*	0.37	0.59	0.41
5 – 10 ปี	3.87	-	-	-0.41*	-0.19	-0.37*
11 – 15 ปี	4.28	-	-	-	0.22	0.04
16 – 10 ปี	4.06	-	-	-	-	-0.18
21 ปี ขึ้นไป	4.24	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน เป็นรายคู่ ในด้านความเข้าใจผู้รับสาร พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ,ประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี กับ ประสบการณ์การทำงาน 21 ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง มีประเด็นที่ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา รองลงมาด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความชัดเจน และด้านความความเข้าใจผู้รับสาร ซึ่งเป็นทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสำหรับผู้บริหาร รวมถึงบุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะเหล่านี้เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องมีการใช้รูปแบบ และระดับของการสื่อสารให้เหมาะสม หากใช้ไม่ถูกต้องส่งผลให้เกิดปัญหาขัดแย้งด้านต่างๆ จนนำไปสู่ความล้มเหลวของการบริหารงานได้ หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีทักษะด้านนี้ จะไม่สามารถขับเคลื่อน และพัฒนาองค์กรการศึกษาไปสู่ความสำเร็จ และ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา สายสะอาด(2551, หน้า 169-185) ได้ศึกษาทักษะการติดต่อสื่อสารของบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษา ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารอย่างเป็นมิตร รองลงมา ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยท่าทีเปิดเผย ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารด้วยความสุภาพ พอเหมาะพอควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Poojaba Rana (2015) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ คือกฎแห่งผลลัพธ์ที่ประสบความสำเร็จวิชาการผู้ประกอบการอาชีพต้องได้รับการฝึกฝนในด้านวินัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ บทความนี้นำเสนอวิธีการที่ละขั้นตอนเพื่อวินัยของการสื่อสารของมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ซาแรมบ่า, 2003, หน้า 5 อ้างอิงใน กิติมา สุรสนธิ, 2548, หน้า 2-3 กล่าวถึงการสื่อสารในองค์การว่า การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การ และช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ส่วนด้านความน่าเชื่อถือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเก็บความลับ ในการสื่อสารได้ และผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ผู้ฟังเต็มใจรับฟังข่าวสารนั้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช(2558, หน้า 120-145) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสาร ของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร ความสามารถของผู้รับสาร เนื้อหาสาระ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกันและความน่าเชื่อถือ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ซาแรมบ่า, 2003, หน้า 5 อ้างอิงใน กิติมา สุรสนธิ, 2548, หน้า 2-3 กล่าวถึงการสื่อสารในองค์การว่า การสื่อสารในองค์การเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การและช่วยให้บุคลากรในองค์การได้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ด้วย ส่วนด้านความชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารตรงวัตถุประสงค์ตรงประเด็น และผู้บริหารสถานศึกษาสื่อสารทำให้ผู้รับสารมีความเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช (2558, หน้า 120-145) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพระหว่างกลุ่ม การเปิดเผยและการเผชิญหน้า การตรวจสอบ ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ภาวะผู้นำที่เหมาะสม กระบวนการทำงานและการตัดสินใจที่ถูกต้อง บทบาทที่สมดุล และความชัดเจนของเป้าหมาย การพัฒนาตนเอง การสนับสนุนและไว้วางใจต่อกัน การ ติดต่อสื่อสารที่ดี และความร่วมมือและความขัดแย้ง ส่วนด้านความเข้าใจผู้รับสาร ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมสถานการณ์ในการสื่อสาร และผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงกาลเทศะในการสื่อสาร สอดคล้องกับแนวคิดของ จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช(2558, หน้า 120-145) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระดมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ช่องทางการติดต่อสื่อสาร ความแจ่มแจ้งของข่าวสาร ความสามารถของผู้รับสาร เนื้อหาสาระ ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ความสม่ำเสมอต่อเนื่องกันและความน่าเชื่อถือ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง จำแนกตามตำแหน่งวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การทดสอบสมมติฐาน

2.1 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทุกตำแหน่งมีความเข้าใจและโอกาสในการรับรู้ รับทราบสารจากผู้บริหารสถานศึกษาไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งปัจจุบันมีการใช้สื่อเทคโนโลยีต่างๆในการรับรู้ข้อมูล สามารถสอบถามข้อมูลข่าวสารต่างๆ จากผู้บริหารได้โดยตรงขึ้นอยู่กับความพร้อมเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสโนม ศิริรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร:กรณีศึกษา สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบุคลากรในหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ต่างกัน มีปัญหาการติดต่อสื่อสารทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะโอกาสรับรู้ข่าวสารภายในองค์กรเท่าเทียมกัน และยังมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร หลายช่องทางขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชลี กิติ (2551) ได้ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี พบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีคสามคิดเห็นโดยรวมต่อรูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนในเครือพระแม่มาลีไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารเป็นนักบวชที่ผ่านการอบรมในระบบเดียวกันตลอดระยะเวลาหลายปี ทำให้หัวหน้ากลุ่มสาระมีพฤติกรรมการบริหารงานบุคลากรที่เเการวยกับการติดต่อสื่อสารด้วยวิธีการเดียวกัน

2.2 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาไม่มีผลต่อการรับข้อมูลของผู้รับสาร ในหน่วยงานสถานศึกษามีการกระจายข้อมูลให้ทุกคนได้รับรู้รับทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง โดยมีการใช้สื่อเทคโนโลยี การติดป้ายประชาสัมพันธ์ การประชุมหารือโดยตรงกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งถือว่าท้องถิ่นสามารถเข้าถึงประชาชนและบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาได้โดยตรง โอกาสในการรับข้อมูลจึงเท่าเทียมกันไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสโนม ศิริรัตน์ (2558) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร:กรณีศึกษา สำนักหอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่าบุคลากรในหอสมุดกลาง ที่มีสถานภาพ วุฒิการศึกษา ต่างกัน มีปัญหาการติดต่อสื่อสารทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะโอกาสรับรู้ข่าวสารภายในองค์กรเท่าเทียมกัน และยังมีช่องทางการติดต่อสื่อสาร หลายช่องทางขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีราวรรณ ยิมปลื้ม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กรของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) จำแนกตามระดับการศึกษาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ในภาพรวมและรายปัจจัย มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อีกทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์ (2556) พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร:กรณีศึกษา โรงพยาบาลนนทเวช จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันไป ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ซึ่งโดยรวมมีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความน่าเชื่อถือ ด้านความชัดเจน ด้านความเข้าใจผู้รับสาร มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากการวิจัยพบว่า บุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สูงที่สุดอาจเป็นเพราะผู้เริ่มทำงานยังพร้อมเรียนรู้และเปิดรับการพัฒนา เปิดใจรับข้อมูลต่างๆ อย่างเต็มที่ และหมั่นพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่จะมีการประเมินการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดจากองค์กรอีกด้วย ส่วนประสบการณ์ทำงาน 5-10ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอาจเนื่องจากวิวัฒนาการที่ใกล้เคียงกันกับผู้บริหารกับผู้รับสารทำให้เกิดการไม่ยอมรับเท่าที่ควรและอาจนำความคิดเห็นส่วนตัวในการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารนั้น ซึ่งอาจทำให้ข้อมูลที่ได้รับมีความคลาดเคลื่อนไม่ตรงกับสารที่ต้องการสื่อ อาจนำทัศนคติส่วนตัวมารวมในการรับสารนั้นๆและประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี, 16-20 ปีและ21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันอาจเนื่องจากความเข้าใจพื้นฐานของผู้บริหารและผ่านการอบรมให้ความรู้ให้ทราบข่าวสารอยู่เสมอ อีกทั้งมีเครือข่ายในการรับข้อมูลได้อย่างทั่วถึงอีกทางหนึ่ง ส่วนด้านการสื่อสารด้วยอวัจนภาษาไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการสื่อสารด้วยอวัจนภาษาไม่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน เป็นเพียงการแสดงออกทางด้านร่างกาย ของผู้บริหารที่ไม่ว่าประสบการณ์การทำงานก็ปีก็สามารถเข้าใจตรงกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านการมุ่งงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่นๆไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาจำแนกตามอายุ พบว่า ภาพรวม แตกต่างกัน ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดีด้านการทำงานเป็นทีม ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาพรวม แตกต่างกัน ทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมพบว่า ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศและอายุพบว่าภาพรวมแตกต่างกัน ในด้านการพัฒนาหลักสูตร ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาหาประสบการณ์พื้นฐานของคู่สื่อสาร ปฏิบัติตัวตามผู้รับสารต้องการในทัศนคติเชิงบวก อีกทั้งควรสื่อสารแบบไม่คลุมเครือ เรียบเรียงข้อมูลในการสื่อสาร เพื่อให้ผู้รับสารได้รับข้อมูลอย่างเข้าใจและถูกต้องชัดเจน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรสื่อสารให้ผู้รับสารคล้อยตาม ร่วมมือได้ อีกทั้งควรสื่อสารด้วยถ้อยคำศัพท์ที่ผู้รับสารรู้จัก ไม่สื่อสารแบบขัดแย้ง หรือตำหนิผู้รับสาร เพราะการสื่อสารที่สำคัญยิ่งต่อชีวิตประจำวัน เราต้องสื่อสารตลอดเวลา อาจจะสื่อสารกับตัวเอง สื่อสารกับผู้อื่น ทั้งนี้อาจเป็นคนในครอบครัวผู้ร่วมงาน ซึ่งกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำรงชีวิตต่างก็ต้องอาศัยการสื่อสารเป็นเครื่องมือทั้งนั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค 4.0
2. ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทางการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่อง ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรึกษา และข้อเสนอแนะ ในการตรวจสอบ ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา นายอดิศักดิ์ ทองอารีย์ ปลัดเทศบาลตำบลลำปางหลวงและนางสาวเปรมรุ่ง วงศ์อนันต์ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เทศบาลตำบลลำปางหลวง ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ แก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร์ หินแก้ว. (2555). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- กิติมา สุรสนธิ. (2548). **ความรู้ทางการสื่อสาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- จรัสโณม ศิริรัตน์. (2558). ปัญหาการติดต่อสื่อสารของบุคลากรในองค์กร:กรณีศึกษา. **วารสารบรรณศาสตร์มศว**, 9 (1), 57-66.
- จิราวรรณ ยิ้มปลื้ม . (2561) **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.).** สารนิพนธ์ นศ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- เอกสารอ้างอิง (ต่อ)**
- จุฑามาศ ศิลป์ไพบูลย์พานิช. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี).
- จันจิรา มังกรศักดิ์สิทธิ์. (2556). **ความคิดเห็นของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กรกรณีศึกษาโรงพยาบาลนนทเวช.** วิทยานิพนธ์ บธ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.

- ปัทมา สายสะอาด. (2551). **ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2.** (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, กาญจนบุรี).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior).** กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.โรงเรียนครูณศิษย์พิทยารังสรรค์. (2563). **การสื่อสารในองค์กร.** สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2563,จาก <http://www.phttararit-communication.blogspot.com/2015/11/blog-post.html>
- โรงเรียนครูณศิษย์พิทยารังสรรค์. (2563). **การสื่อสารในองค์กร.** สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2563,จาก <http://www.phttararit-communication.blogspot.com/2015/11/blog-post.html>
- วรินทร์ กาญจนระวีกุล. (2541). **ความสอดคล้องระหว่างแบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับวุฒิภาวะของครูตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี.** (วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร).
- วรัท พกษากุลนันท์. (2563). **การสื่อสารที่ต่อประสิทธิภาพ.** สืบค้นเมื่อ 3 กรกฎาคม 2563,จาก <http://www.nokkawau.blogspot.com/2010/>
- วาริษา ประเสริฐทรง และวัลลภา อารีรัตน์. (2558). **ทักษะภาวะผู้นำด้าน Soft Skills ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25.** (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น).
- สุวรรณ พิณตานนท์. (2563). **การจัดการศึกษาของ อปท.** สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2563,จาก http://www.saowangwa.go.th/news/doc_download/a_181018_091153.pdf
- อัญชลี กิติ. (2551). **การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารของผู้บริหารและครูหัวหน้ากลุ่มสาระโรงเรียนในเครือพระแม่มาลี.** (สารนิพนธ์ กศ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อิทธิศักดิ์ ศิริจันทร์ และพิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2562). **ทักษะการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Communication Skill of School Administrator in 21st Century).** **วารสารวิชาการครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ,** 13(2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562).
- Rana , Poojaba.(2015). **Communication Skills.** E ISSN. 2348-1269, Print ISSN 2349-5138, (Vol.2 | ISSUE 1 Jan.-Mar. 2015).



ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

INNOVATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS SCHOOL FOR EXPANDING EDUCATIONAL OPPORTUNITIES UNDER THE OFFICE OF LAMPANG PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

พาคิน เกษณา^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Pakin Kesana^{1*} and Sunthorn Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 23 โรงเรียน ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เก็บขนาดของประชากรที่ 199 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 132 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ภาพรวมอยู่ในระดับระดับมากทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม 2) จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน และผลการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Ronnachaipinjai@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were 1) to study Innovative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 1. 2) to compare the Innovative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 1 by classifying educational background and work experience. The participants were the directors and the head of learning Department in the educational opportunity expansion schools, Lampang primary educational service area office 1 (23 schools). Utilizing the Krejcie and Morgan table, comparing the 199 persons of population size. The sample in this research consisted of 132 people. The questionnaires were conducted on a 5 point rating Likert scale. The statistics is used to analyze data were frequency distribution table, percentage, mean, standard deviation, T-test and One-Way ANOVA with statistical significance at .05 level.

The results of this study were 1) The innovative leadership of a school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 1. The overall was significant high .The seven aspects with the highest of mean were creating learning society, creative, risk management, team work, innovative organization, vision for change and the lowest is participation. 2) the comparison result of innovative leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lampang Primary Educational Service Area Office 1 by Classifying learning society. The overall, there were some different opinions but when considered on each aspects, it was found that, there are 3 different in opinions including vision for change, team work and risk management and 4 aspects were not different. Moreover, the comparison results of work experience were found that both overview and all aspects had no different on opinions.

Keywords: Innovative Leadership

บทนำ

โครงการขยายโอกาสทางการศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งในการที่จะพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้พื้นฐานของประชาชนให้สูงขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมไทย โดยใช้ชื่อว่าโครงการนำร่องขยายการศึกษาภาคบังคับและปัจจุบันเรียกว่าโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2533 เป็นต้นมา เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมมืออรณรงค์ให้เด็กที่เรียนจบในระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ทุกคนได้เรียนต่อในระดับมัธยมศึกษาตอนต้นซึ่งเป็นการศึกษาภาคบังคับ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 2-5) จึงได้กำหนดระเบียบ ว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 เพื่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาวางแผนการจัดการศึกษาในภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อรองรับการจัดการศึกษาภาคบังคับและการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับประชากรวัยเรียนได้อย่างเหมาะสม เสมอภาค เป็นธรรม คุ่มค่า ประหยัดงบประมาณ

การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบต่อองค์กรต่าง ๆ ดังนั้นการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งโดยบทบาทหน้าที่หลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยใช้นวัตกรรมเป็นฐาน ซึ่งนวัตกรรมจะเป็นส่วนหนึ่งของแผนกลยุทธ์การพัฒนาสถานศึกษาที่บุคลากรทุกคนจะต้องร่วมกันบริหารจัดการเพื่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีงบประมาณ 2562 ผลการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ ปีงบประมาณ 2562 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 91.57 และผลการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2562 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 98.95 จากการศึกษาการกำหนดกรอบนโยบายและทิศทางการพัฒนาการศึกษาและแนวทางขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ในหัวข้อพันธกิจข้อที่ 5 พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ และข้อที่ 7 ปรับสมดุและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เพื่อพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2562, ออนไลน์) จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้บริหารสถานศึกษานั้นจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมจึงจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในด้านการบริหารสถานศึกษาเกิดการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันเพื่อให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมุ่งหวังให้ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ชัดเจนผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องพัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กรและพัฒนามุ่งสู่ Thailand 4.0 ทำให้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารจากนักวิชาการ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 7 ด้าน

ดังนั้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาเป็นแนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอำเภอ 1 และผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

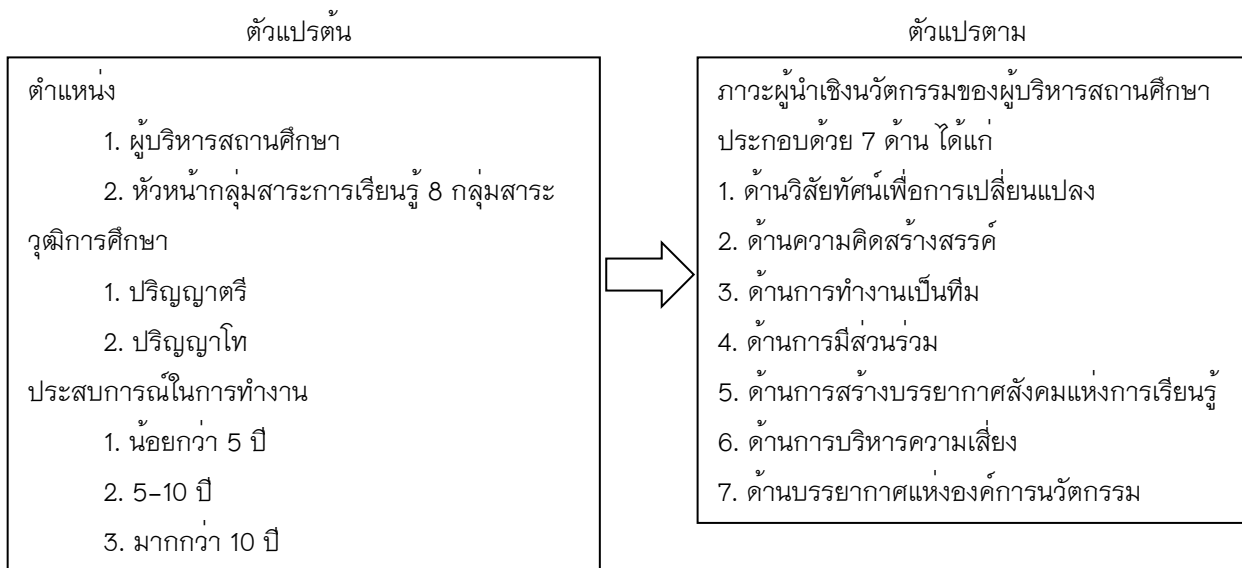
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอำเภอ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่มสาระ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 23 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 177 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 199 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่ 199 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 132 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จำนวน 113 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีจำนวน 51 ข้อ ตามวิธีของ Likert (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลับนกรองจาก อาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) กำหนดค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1 ซึ่งค่า IOC ที่ได้เท่ากับ 1 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขปรับปรุงแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธี

ของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.76

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแจกไปจำนวน 132 ฉบับให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 การศึกษา 2563 ทั้ง 23 โรงเรียน ตามจำนวน กระทำโดยวิธีแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.6 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ทั้ง 23 โรงเรียน ตามช่วงเวลาที่กำหนดได้รับกลับคืนมาจำนวน 132 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตาราง

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมรายด้าน 7 ด้าน ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 132		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.31	0.27	มาก
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.43	0.25	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.34	0.24	มาก
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.21	0.25	มาก
5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	4.40	0.29	มาก
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.41	0.26	มาก
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.34	0.23	มาก
รวมเฉลี่ย	4.35	0.20	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมรายด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.35$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านความคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) รองลงมาคือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนด้านการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 88)		ปริญญาโท (n = 44)		t	Sig (2-tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	4.34	0.27	4.23		
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.46	0.26	4.38	0.24	1.77	0.08
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.38	0.23	4.28	0.26	2.18*	0.03
4. ด้านการมีส่วนร่วม	4.20	0.24	4.23	0.25	-0.50	0.62
5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	4.43	0.30	4.35	0.27	1.44	0.15
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.45	0.23	4.33	0.30	2.51*	0.01
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	4.33	0.21	4.35	0.26	-0.46	0.65
เฉลี่ยรวม	4.38	0.15	4.32	0.18	2.27*	0.03

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันด้านที่แตกต่างกันมี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริหารความเสี่ยง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.430	2	.215	3.075	.050
	ภายในกลุ่ม	9.030	129	.070		
	รวม	9.460	131			
2. ด้านความคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.018	2	.009	.135	.874
	ภายในกลุ่ม	8.349	129	.065		
	รวม	8.367	131			
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.053	2	.027	.449	.639
	ภายในกลุ่ม	7.680	129	.060		
	รวม	7.733	131			
4. ด้านการมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.124	2	.062	1.023	.362
	ภายในกลุ่ม	7.812	129	.061		
	รวม	7.936	131			
5. ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	.478	2	.239	2.885	.059
	ภายในกลุ่ม	10.682	129	.083		
	รวม	11.160	131			
6. ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	.120	2	.060	.871	.421
	ภายในกลุ่ม	8.909	129	.069		
	รวม	9.029	131			
7. ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.086	2	.043	.833	.437
	ภายในกลุ่ม	6.623	129	.051		
	รวม	6.708	131			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.063	2	.032	1.188	.308
	ภายในกลุ่ม	3.432	129	.027		
	รวม	3.496	131			

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็นทีม 4) ด้านการมีส่วนร่วม 5) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ 6) ด้าน

การบริหารความเสี่ยง และ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับมากทั้ง 7 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ รองลงมาคือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วม

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1

2.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวม จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้อ 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ข้อ 4) ด้านการมีส่วนร่วม ข้อ 5) ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ และ ข้อ 7) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าในภาพรวมความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายที่ชัดเจนช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานพบว่า การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบและหลากหลายแง่มุม ไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิม ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งสร้างผู้นำทีมที่สามารถปฏิบัติเป็นแบบอย่างของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสามารถถ่ายทอดเผยแพร่แบ่งปันความรู้ คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษารวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ด้านการมีส่วนร่วมโดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย พุดคุยปรึกษาหารือ ระดมสมอง สร้างบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่ง

การเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวัญชนก โตนาค (2556) ได้ศึกษา การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.6 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านการบริหารความเสี่ยง อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถตัดสินใจการจัดการบริหารปัจจัยและกระบวนการดำเนินงานของฝ่ายงานต่าง ๆ วางแผนวิเคราะห์ระบุความเสี่ยงกำหนดแนวทางและตรวจติดตามการบริหารความเสี่ยงอย่างมีระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เวียงวิวรรณ ท่าทูล (2557) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ด้านการบริหารความเสี่ยงโดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

1.7 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาจัดการตั้งวงสนทนาอย่างสร้างสรรค์เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ข้อมูลข่าวสารเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรได้ผ่อนคลายไม่เคร่งเครียดส่งเสริมการสร้างมิตรภาพไม่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิทักษ์ ทิพย์วารี (2558) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม โดยรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

2. จากการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

2.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์แนวโน้มทิศทางการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา และสร้างโอกาสในการพัฒนาได้ทุกสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการคิดริเริ่มคิดสิ่งใหม่ ๆ หลากหลายรูปแบบและหลากหลายแง่มุมไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรคิดสร้างสรรค์พัฒนางานใหม่ ๆ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการบริหารสำรวจข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมทางเลือกใหม่เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาและขับเคลื่อนการดำเนินงานให้เกิดการสร้างสรรคนวัตกรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษารวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอในมน้ำวนสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรหรือผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน และเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจ จริงใจ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่ายพูดคุยปรึกษาหารือระดมสมองสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้สนับสนุนให้มีพื้นที่ในการพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาวางมาตรการรองรับในกรณีที่เกิดสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงและสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับกับผลกระทบในการดำเนินงานตามที่กำหนดไว้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านการบริหารความเสี่ยงมีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.7 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้และทักษะใหม่ ๆ จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอด

แนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษาด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.8 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ทำงาน พบว่า ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนร่วมในการช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้มุ่งเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปสู่การสร้างนวัตกรรมและแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัยซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์ทำงาน ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.9 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ทำงาน พบว่า ด้านความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความตื่นตัวกับข้อมูลหรือสิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา นำแนวคิดรูปแบบเดิมมาพัฒนาต่อยอดให้เกิดการสร้างสรรคสิ่งใหม่ให้มีคุณค่าและไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการกระบวนการรูปแบบเดิมซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์ทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.10 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สร้างบุคลากรให้เป็นผู้อำนวยความสะดวกเรียนรู้เป็นผู้นำที่คอยให้คำปรึกษาให้คำแนะนำให้แนวทางและให้ความรู้เกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมในการขับเคลื่อนองค์กรและสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็งซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์ทำงานด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.11 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเชิญชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาสามารถโน้มน้าวสนับสนุนให้บุคลากรใน องค์กรหรือผู้อื่นเข้ามาช่วยกันคิดช่วยกันระดมสมองด้วยความเต็มใจจริงใจและรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะ

ผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.12 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองอย่างเท่าเทียมกันตามศักยภาพของแต่ละบุคคลอย่างต่อเนื่องให้เกิดการสร้างนวัตกรรมบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้พูดคุยปรึกษาหารือระดมสมองสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ในทุก ๆ ฝ่าย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.13 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านการบริหารความเสี่ยงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาสามารถวางแผน วิเคราะห์ ระบุความเสี่ยง กำหนดแนวทางหรือมาตรการควบคุมกิจกรรมเพื่อป้องกันหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายวางแผนเพื่อลดระดับความเสี่ยงและผลกระทบจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออกถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นอยู่ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลก เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานด้านการบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.14 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักเข้าสู่สังคมเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นมีการสื่อสารพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อต่อยอดแนวคิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้เทคโนโลยีสนับสนุนในการเรียนรู้เพื่อนำไปสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมเป็นของตนเองและให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่บุคลากรที่สามารถบรรลุเป้าหมาย เพื่อเสริม แรงจูงใจ และลงมือปฏิบัติจนพัฒนาไปสู่การเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพิษณุโลกเขต 2 ผลการศึกษา พบว่า ผลการเปรียบเทียบการศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษพิษณุโลก เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์เพื่อการเปลี่ยนแปลง: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ทันสมัย



1.2 ด้านความคิดสร้างสรรค์: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ยึดติดกับกรอบงานหรือวิธีการ กระบวนการรูปแบบเดิม

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีม: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมด้วยทีมงานที่เข้มแข็ง

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษารวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

1.5 ด้านการสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างบรรยากาศ ที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้

1.6 ด้านการบริหารความเสี่ยง: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนทรัพยากรและแสดงออก ถึงความพร้อมที่จะร่วมรับผิดชอบผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น

1.7 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การนวัตกรรม: ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อกระบวนการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาแบบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานสาขาวิชาการ บริหารการศึกษาวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายธนาวัฒน์ คำราช ศึกษาธิการจังหวัดตาก และนายชาติชาย สมศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนรุ่งเคาะวิทยา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความ ถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และอนุญาตให้คณะครูซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายทั้งในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขออุทิศแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการขยายชั้นเรียนในสถานศึกษา พ.ศ. 2550.**
กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ขวัญชนก โตนาค. (2556). **การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). **การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9).** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- พิทักษ์ ทิพย์วารี. (2558). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางนวัตกรรมสำหรับผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา.**
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการที่ค้นคว้าการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.
- เวียงวิวรรณ ทำทูล. (2557). **ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อองค์การขีดสมรรถนะสูงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.** วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. **รายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และนิเทศ.** สืบค้นเมื่อ 5 มิถุนายน 2563, จาก www.lpg1.ac.th.

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลำปาง เขต 3

THE ACADEMIC ADMINISTRATION OF SMALL SCHOOLS UNDER LAMPANG
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

มยุรี รินศรี^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Mayuree Rinsri^{1*} and Sunthon Khelai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา (3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 175 คน โดยระบุนขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเปิดตาราง เครจซี่ และมอร์แกน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบตรวจสอบรายการ และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องได้เท่ากับ 1.00 ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ (F-test หรือ One Way ANOVA) ในประสบการณ์ เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's Method)

จากผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวัดผล และประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้าน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Mayuree.rin@gmail.com

วิชาการแก่ชุมชน สังคมด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน 9 ด้าน แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ควรวางแผนพัฒนากระบวนการเรียนรู้ไปในทิศทางเดียวกันโดยยึดมาตรฐาน ตัวชี้วัดของหลักสูตร 3) ด้านการวัดผล และประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน ควรดำเนินการสร้างเครื่องมือการวัดประเมินผลที่มีคุณภาพโดยหน่วยงานต้นสังกัด 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรสนับสนุนส่งเสริมให้ครูทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างจริงจัง 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ควรของบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ โรงเรียนขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกห้องเรียน 7) ด้านการนิเทศการศึกษา ควรกำหนดปฏิทินการนิเทศที่ชัดเจน 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา ควรส่งเสริมครูเข้าอบรมความรู้เกี่ยวกับการแนะแนว 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ควรจัดโครงการศึกษาดูงานโรงเรียนที่มีแนวปฏิบัติที่ดี 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม ควรมีการจัดกระบวนการเรียนรู้ จัดหาวิทยากรมาให้ความรู้เกี่ยวกับภูมิปัญญาท้องถิ่น 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือ วางแผนร่วมกับสถานศึกษาอื่น ๆ 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ควรจัดกิจกรรมร่วมกับภาคีเครือข่าย

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก



Abstract

This study aims to 1) to study the academic administration of small schools under Lampang primary educational service area office 3, 2) to compare the academic administration of small schools under Lampang primary educational service area office 3, and 3) suggestions the academic administration of small schools under Lampang primary educational service area office 3. The samples group used school administrators and teachers under Lampang primary educational service area office 3, total 175 persons. by specifying the size of the sample by opening the Crazy and Morgan tables were selected by simple random sampling by using the drawing method. The instrument used in the research was a check list and a questionnaire with 5 levels of rating scale with the IOC of 1.00 and the reliability of the questionnaire 0.99. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, F-Test or One-way Anova, and used the Scheffe's Method by pairwise analysis when the differences were found.

The results of the research showed that

1. the academic administration of small schools under Lampang primary educational service area office 3, in the overall was entirely high level. When considering in each aspect of academic administration, The first mean score was evaluation and credit transfer, followed by development of learning process, then develop the internal quality assurance system of primary school, cooperation planning with other organizations in academic development, promoting and supporting about academic for individuals, families, organizations, agencies and other institutions, educational supervision, curriculum development of educational institutions, educational guidance, promoting academic knowledge to the social and community, development of instructional aided innovation, and technology for learning, the development of learning resources and the last mean score in this research is research to improve the quality of education.

2. From the result of the comparison in the effectiveness Academic administration for small schools under Lampang primary educational service area office 3 by education level and experience, there was no significant difference in all aspects. When considering from each aspect, 9 of 12 aspects were no significant difference but 3 aspects have a statistically significant difference at .05 level including the curriculum development of educational institutions research to improve the quality of education and supporting about academic for individuals, families, organizations, agencies and other institutions.

3. The Suggestions of the effectiveness Academic administration for small schools under Lampang primary educational service area office 3 as following 1) Development of curriculum of educational institutions, A systematic action plan should be established. 2) Development of the learning process, the develop plan should be in the same direction based on benchmark of the curriculum standard. 3) Evaluation and credit transfer, the evaluation tool should be provide. 4) Research to improve the quality of education, support the research for knowledge development. 5) Development of instructional aided innovation, and technology for learning asking for supported budgets by relevant sources. 6) Development of learning resources by asking for cooperation from network partners in order to develop learning resources both inside and outside the classroom. 7) Educational Supervision, A clear supervision time and agendas should be defined. 8) Education guidance, Instructors should be trained about

guidance education. 9) Development of quality assurance system in educational institutions cooperate with a highly experienced network partners as participate observers. 10) The promotion of academic knowledge to the community and society, to provide lecturers to educate about local wisdom. 11) Cooperation in academic development with educational institutions create a network of cooperation with other educational institutions. 12) Promoting and supporting academic work for individuals, families, organizations, agencies and other institutions, create learning activities with networks partners.

Keywords: Academic administration, Small schools

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษา การพัฒนาสังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อให้คนไทยได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันทางการศึกษาพัฒนาคนได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต(กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 หน้า 38) โดยกำหนดให้สถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้มีคุณสมบัตินี้ มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับความต้องการของชุมชน ส่งเสริมประสิทธิผลของโรงเรียนให้ดีขึ้น เพื่อส่งผลที่ดีต่อตัวของผู้เรียนดังในหมวด 4 มาตรา 22 การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษา ต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนพัฒนาตามธรรมชาติ และเต็มตามศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรา 23 การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยเน้นทั้งความรู้ คุณธรรม การเรียนรู้แบบบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับสถานศึกษาในเรื่องความรู้เกี่ยวกับตนเอง วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม กีฬา ภูมิปัญญา คณิตศาสตร์ ภาษา การประกอบอาชีพ และการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข เป็นต้น ในมาตรา 37 การบริหารและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ยึดเขตพื้นที่การศึกษา โดยคำนึงถึงระดับของการศึกษา จำนวนสถานศึกษา จำนวนประชากร วัฒนธรรม และความเหมาะสมด้านอื่นด้วย เว้นแต่การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานตามกฎหมายว่าด้วยการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2553 หน้า 2) สำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอเมืองปาน อำเภอวังเหนือ มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 92 โรงเรียน เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน อยู่ 79 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 85.86 โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีการดำเนินการในการสร้างโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา รวมถึงสร้างความตระหนักแก่โรงเรียนในการยกระดับการพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก รวมถึงมีการประชุมร่วมกันในการจัดทำแผนการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็ก ตรวจสอบและนิเทศติดตามผลการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน

โรงเรียนขนาดเล็กเป็นโรงเรียนที่ทางกระทรวงศึกษาธิการได้พยายามแก้ปัญหาตั้งแต่อดีตที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน ด้วยสภาพปัญหาทั้งในด้านการเกิดของประชากรที่ลดลงส่งผลให้จำนวนประชากรในระดับประถมศึกษา (6-12 ปี) ลดลง อีกทั้งมีโรงเรียนขนาดเล็กเป็นจำนวนมาก การบริหารจัดการย่อมเป็นไปได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารอัตรากำลังครู กระทรวงศึกษาธิการได้ดำเนินการมาตรการที่บูรรวม และรวมโรงเรียนขนาดเล็กอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามมาตรการยุบและรวมโรงเรียนก็ไม่ใช่แนวทางแก้ไขปัญหาค่าที่ประสบความสำเร็จในทุกกรณี จึงได้มีการจัดทำแผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กตามนโยบายการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก โดย ดร.สุเทพ ชิตยวงษ์ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

ปีงบประมาณ 2562 – 2565 ก็เพื่อโอกาสทางการศึกษาของผู้เรียน โดยการจัดการศึกษาที่เป็นระบบ ได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่ายจะทำให้การบริหารงานวิชาการสัมฤทธิ์ผล ส่งผลที่ดี โดยกระบวนการบริหารงานวิชาการ มี 6 ขั้นตอนด้วยกัน คือ 1) การระบุเป้าหมาย เป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ 2) การจัดทำแผน 3) การปฏิบัติงานตามแผน 4) การส่งเสริม ควบคุม กำกับ ติดตาม นิเทศ 5) การตรวจสอบและประเมินผล 6) การสะท้อนผล รายงานผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปใช้ กระบวนการบริหารงานข้างต้นก็เพื่อประสิทธิผลที่ดีของโรงเรียน ด้วยการบริหารวิชาการถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานทางวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา และเกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทุกระดับของสถานศึกษา ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อมก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น (สุชาติ วิริยะ. 2558 หน้า 277) ดังนั้นการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก ย่อมเป็นการพัฒนาให้เด็กเป็นคนดี คนเก่ง อยู่อย่างมีความสุข ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้เล็งเห็นว่ามีผลสำคัญยิ่งต่อการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ซึ่งถือภารกิจหลักโดยตรงในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงการเรียนการสอน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ได้เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สามารถพัฒนาทักษะทางการคิด วิเคราะห์ แก้ปัญหาได้ ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานการเรียนรู้ที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญ 5 ประการ ในด้านความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิตความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต เป็นความสามารถในการนำกระบวนการต่าง ๆ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเรียนรู้ด้วยตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นจุดมุ่งหมายหลักของโรงเรียนและเป็นเครื่องมือที่วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหาร และครูในโรงเรียน ด้วยงานวิชาการเป็นหัวใจของสถาบันการศึกษาทุกระดับไม่ว่าจะเป็นมหาวิทยาลัยหรือโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี โดยมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก มีองค์ประกอบของการบริหารงานวิชาการ 12 ด้านด้วยกัน ประกอบด้วย 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7) ด้านการนิเทศการศึกษา 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้วยการที่จะดูว่าสถาบันใดมีมาตรฐานก็มักเอาผลงานทางวิชาการเป็นสำคัญ งานวิชาการจะสัมฤทธิ์ผลเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับบทบาทของผู้บริหารว่าเอาจริงเอาจังกับการบริหารงานวิชาการเพียงใด และบุคลากรในสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจในงานวิชาการมากน้อยแค่ไหน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญและความสนใจกับการบริหารงานวิชาการเป็นอันดับแรก และถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการเตรียมการเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเกิดความพร้อมอย่างทั่วถึงก่อนจะส่งผลถึงการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนได้บรรลุวัตถุประสงค์ (อัมพร อินพง. 2555 หน้า 10)

จากปัญหาที่พบในการติดตาม ประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาพบว่าสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานการประเมินของ สมศ. ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็กที่ขาดความพร้อมในด้านการจัดการศึกษา ทั้งกำลังคน งบประมาณ ทรัพยากร สื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ล้าสมัย ไม่เพียงพอต่อความต้องการการใช้งาน ปัญหา

ครูผู้สอนขาดแคลนในบางพื้นที่และสอนไม่ตรงตามวุฒิการศึกษาที่มี ครูขาดความรู้ ทักษะที่จำเป็น ขาดการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการ จำต้อง และการได้รับความร่วมมือจากทุกฝ่าย การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน กลไกของรัฐไม่เอื้อให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการศึกษา และระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดสรรงบประมาณไม่สัมพันธ์กับผลผลิต ทำให้ประสิทธิผลการจัดการศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก ยังขาดคุณภาพที่ดีของการบริหารงาน การจัดการศึกษา ความน่าเชื่อถือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ, 2552-2561 หน้า 5 - 8)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน กำหนดทิศทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก และนำไปปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานวิชาการ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยผู้ศึกษาได้กำหนดกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

1. ระดับการศึกษา
 - 1.1 ปริญญาตรี
 - 1.2 ปริญญาโทขึ้นไป
2. ประสบการณ์
 - 2.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 2.2 ตั้งแต่ 6-10 ปี



ตัวแปรตาม

- การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีองค์ประกอบการบริหารงานวิชาการ 12 ด้าน ดังนี้
- 1) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
 - 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - 5) ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
 - 6) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
 - 7) ด้านการนิเทศการศึกษา
 - 8) ด้านการแนะแนวการศึกษา
 - 9) ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
 - 10) ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม
 - 11) ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา
 - 12) ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติการ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามระดับการศึกษา มีความแตกต่างกันในด้านการบริหารงานวิชาการทั้ง 12 ด้าน

2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ของผู้บริหารโรงเรียน และครู จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันในด้านการบริหารงานวิชาการทั้ง 12 ด้าน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 รวมประชากรทั้งสิ้น 320 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 175 คน ซึ่งได้มาโดยใช้วิธีการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน เลือกกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 30 คน และครูผู้สอน จำนวน 145 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีจำนวน 73 ข้อ จำนวน 12 ด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. ด้านการวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน 4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 7. ด้านการนิเทศการศึกษา 8. ด้านการแนะแนวการศึกษา 9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม 11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น 12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 12 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามลำดับ ขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความวารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อนำมาเป็นข้อมูลในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการพิจารณาตรวจสอบ ไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม มีเนื้อที่ครอบคลุมต่อการนำข้อมูลไปใช้

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายถาวร เกษณา ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้คอนวิทยา นายเสวก จัดสวย ผู้อำนวยการโรงเรียนไผ่งามวิทยา ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถาม ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

แต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการในการวิจัย 30 ชุด จากนั้นนำมาวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของ สัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.99

5. จัดพิมพ์เครื่องมือฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้เก็บข้อมูลตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงถึงผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 คือ พร้อมทั้งแนบเอกสารชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รวมถึงรายละเอียดในการตอบแบบสอบถามให้กลุ่มประชากรทราบ

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ในช่วงเดือนตุลาคม 2563 กำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 15 วัน โดยนำส่งแบบสอบถามให้กับผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามส่งทางไปรษณีย์จำนวน 175 ฉบับ ได้รับกลับคืนมา จำนวน 175 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมารวบรวม และตรวจนับเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามไปวิเคราะห์ ประมวลผล

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับการบริหารงานวิชาการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม

ข้อ	รายการ	(n=175)		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1.	ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.28	0.59	มาก	7
2.	ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.38	0.49	มาก	2
3.	ด้านการวัดผล และประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน	4.41	0.53	มาก	1
4.	ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.01	0.64	มาก	12
5.	ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.25	0.59	มาก	10

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อ	รายการ	(n=175)		ระดับ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
6.	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.21	0.61	มาก	11
7.	ด้านการนิเทศการศึกษา	4.29	0.58	มาก	6
8.	ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.27	0.57	มาก	8
9.	ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.38	0.55	มาก	3
10.	ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม	4.26	0.60	มาก	9
11.	ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา	4.34	0.56	มาก	4
12.	ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์การ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.29	0.55	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.28	0.49	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ระดับการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการวัดผล และประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ วังค์การ หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

ตาราง 2 เปรียบเทียบทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา

การบริหารงานวิชาการ	ปริญญาตรี (n=113)		ปริญญาโทขึ้นไป (n=62)		t-test	Sig. (2- tailed)
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	4.26	0.64	4.31	0.51	-.561	.575
2. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้	4.33	0.53	4.45	0.44	-1.871	.063
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน	4.37	0.56	4.50	0.49	-1.880	.061
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา	4.04	0.65	3.98	0.64	-.789	.492
5. ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.25	0.61	4.25	0.58	-.044	.965
6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้	4.22	0.59	4.20	0.66	-.276	.789
7. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.28	0.60	4.33	0.57	-.552	.582
8. ด้านการแนะแนวการศึกษา	4.27	0.58	4.27	0.57	-.070	.944
9. ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	4.39	0.60	4.38	0.49	-.068	.946
10. ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม	4.27	0.64	4.25	0.55	-.241	.810
11. ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา	4.33	0.61	4.36	0.48	-.501	.617
12. ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.30	0.58	4.28	0.53	-.350	.726
รวม	4.26	0.64	4.31	0.62	-.561	.575

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน

ตาราง 3 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์ในการทำงาน		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
(n=175)	\bar{X}	4.24	4.46	4.20
ต่ำกว่า 5 ปี	4.24	-	-.21	.05
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.46	-	-	.26*
11 ปีขึ้นไป	4.20	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์ในการทำงาน (n=175)		ต่ำกว่า 5 ปี	ตั้งแต่ 6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.12	4.16	3.88
ต่ำกว่า 5 ปี	4.12	-	-.04	.24
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.16	-	-	.28*
11 ปีขึ้นไป	3.88	-	-	-

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 6-10 ปีกับประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe') ทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์ในการทำงาน (n=175)	ต่ำกว่า 5 ปี			ตั้งแต่ 6-10 ปี		11 ปีขึ้นไป
	\bar{X}	4.36	4.39	4.19		
ต่ำกว่า 5 ปี	4.36	-	-.036	.17		
ตั้งแต่ 6-10 ปี	4.39		-	.20*		
11 ปีขึ้นไป	4.19			-		

หมายเหตุ: * ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตาราง 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ตั้งแต่ 6-10 ปี กับประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปราย ดังนี้

1. จากผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการวัดผล และประเมินผล เทียบโอนผลการเรียน รองลงมา คือ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารวิชาการถือเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยมีความเกี่ยวข้องกับทุกฝ่ายในด้านการจัดทำแผนงาน การดำเนินงาน การปฏิบัติงานตามแผน รายงานผลการดำเนินงาน พร้อมทั้งปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อนำผลการประเมินไปใช้ให้เกิดประสิทธิผล อีกทั้งทุกฝ่ายล้วนมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีแก่ผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวสันต์ ปรีดาพันธ์ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โสภา วงษ์นาคเพ็ชร (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะว่าโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้

ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ รวมไปถึง ทิพวรรณ วงษาลภ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานด้านการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นตามที่สมมุติฐานตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทขึ้นไปล้วนต้องมีการศึกษาหาความรู้ให้รอบด้านเพื่อนำมาปฏิบัติ และดำเนินการภายในโรงเรียน อีกทั้งยังมีการดำเนินงานในรูปแบบ PLC คือ ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยการร่วมมือ ร่วมใจกันของครูผู้สอน และผู้บริหารโรงเรียน และหน่วยงานการศึกษาที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนเกิดเป็นวัฒนธรรม หรือชุมชนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน ทำให้การดำเนินงานด้านวิชาการสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างราบรื่น บรรลุเป้าหมายที่ทางโรงเรียนได้ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทธินิยา ประภาสโนบล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน รวมไปถึงมูนา จารง (2560) ผลการวิจัยพบว่าด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ทั้งภาครัฐ และเอกชน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า การบริหารงานวิชาการ จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการแนะแนว การศึกษา ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน สังคม ด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 6 -10 ปี และประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป ต่างมีประสบการณ์ในการดำเนินงานวิชาการ ดำเนินงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ใฝ่ศึกษาหาความรู้ สร้างความเข้าใจ พร้อมทั้งจะดำเนินการพัฒนางานด้วยการวางแผนอย่างเป็นระบบ ประสานความร่วมมือ มีการดำเนินงานสรุปผลและปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล บรรลุตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์ พบว่า การบริหารงานวิชาการ จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหาร ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ตั้งแต่ 6 - 10 ปี และประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไป พบความแตกต่างทางประสบการณ์ในการวางแผนงานยังขาดความยืดหยุ่นในการ

ทำงาน ยังคงยึดรูปแบบเดิมในการทำงาน หลักสูตรมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย มีสาระการเรียนรู้รายวิชามากเกินไป ทำให้ครูต้องเสียเวลาในการศึกษา ทำความเข้าใจใหม่ ครูมีภาระงานที่มากเกินไป การพัฒนาความรู้ขาดความต่อเนื่อง ครู และชุมชนยังไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ ชูยมูลละ (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) จังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารโรงเรียนควรนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้ในการวางแผน กำหนดทิศทางการบริหารงานวิชาการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล มีความเป็นเลิศในด้านการบริหารงานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
2. ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนควรส่งเสริม และดำเนินการด้านการมีส่วนร่วมกับผู้ปกครอง ชุมชน สังคม ในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก

ข้อเสนอเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนางานวิชาการสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานวิชาการที่เป็นเลิศสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ รวมไปถึงขอขอบพระคุณผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545.** กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 3).** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักงานสภานายกรัฐมนตรี. (2544). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2).** กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.



- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติสำนักงานสํานักนายกรัฐมนตรี. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พรอมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: กระทรวงฯ.
- ทิพวรรณ วงษาลาภ. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสํานักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ธัญดา ยงยดียง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 3. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- ภัทนียา ประภาสโนบล. (2557). การบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู สังกัดเทศบาลในจังหวัดลพบุรี สระบุรี และสิงห์บุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ยะลา เขต 2. การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- वलันต์ ปรีदानันต์. (2553). การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม. การค้นคว้าอิสระ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สํานักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ. (2552). ยุทธศาสตร์การพัฒนาคคุณภาพการศึกษาระเบียบวาระแห่งชาติ 2552-2561. กรุงเทพฯ: สํานักงานเลขาธิการสภาการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชาติ วิริยะ, เกียรติพงษ์ มีเพียร, ไพโรจน์ พรหมมีเนตร, และพงษ์ศักดิ์ ศรีวรกุล. (2558). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 1. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด, ปีที่ 4 (ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2558), หน้า 277-288.
- สุวรรณ ชูมูลละ. (2557). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสํานักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน (สช) จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ลพบุรี.
- โสภา วงษ์นาคเพ็ชร. (2553). การบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสํานักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- อัมพร อินผง. (2555). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน เขตยานนาวา สังกัดกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา จังหวัดพะเยา

SCHOOL ADMINISTRATION FOR EXCELLENCE IN PRIVATE SCHOOL UNDER THE
OFFICE OF THE PRIVATE EDUCATION COMMISSION PHAYAO PROVINCE

ยุพิน อังกุลพร^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Yupin Angkulporn^{1*} and Suthon Klaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน จำนวน 222 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการใช้สูตรของ ทาโร มายาเน่ (Taro Yamane) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่งงาน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับสูงที่สุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผลลัพธ์ ด้านการจัดการด้านกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล 2) การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ อายุ และประสบการณ์ พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารการศึกษา, ความเป็นเลิศ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : yupin.mungchan@gmail.com

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission. 2) compare school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission classified by gender, age, position, and experience. The sample used in this research was 20 administrators, 202 teachers, calculated by using The Taro Yamane formula. With stratified randomness, then determined the proportion according to the size of the population group in each school. And perform a specific sampling. The research instruments was a 5 rating scale questionnaire with a reliability coefficient of 0.95. The statistical analysis was performed in terms of percentage, mean, standard deviation, T-test. A one-way analysis of variance (ANOVA) was used in testing differences in opinions. In cases in which differences at a statistically significant level were found, the Scheffé's methods was applied to test the differences between means.

The research finding are as follows: 1) school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission overall, was rated a high level. Identified by each aspect were rated at high levels, ranked from high to low levels, there are leadership, strategic plan, result, management process, focus on learners, analytical measurement and knowledge administrator: staffing 2) When comparing school administration for excellence in private schools under the office of the Private Education Commission classified by position was significant. By gender, age and experience were insignificant.

Keywords: School Administration, Excellence

บทนำ

การมีส่วนร่วมจัดการศึกษาของภาคเอกชน นั้นกล่าวได้ว่า ภาคเอกชนเปรียบเสมือนกลไกสำคัญส่วนหนึ่งของ การขับเคลื่อน การจัดการศึกษาทุกระดับและทุกประเภท ภาคเอกชนที่มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาประกอบด้วย องค์การนอกภาครัฐ สถานศึกษาเอกชน สถานประกอบการเอกชน ครอบครัวยุคใหม่ และสถาบันทางศาสนา การจัดการศึกษา โดยสถานศึกษาเอกชน รัฐมีหน้าที่ในการกำกับติดตามการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งคุณภาพและมาตรฐานของ สถาบันการศึกษาเอกชนทุกแห่ง ทั้งสายสามัญและสายอาชีพ ตามมาตราที่ 43 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ระบุไว้ว่า “การบริหารและการจัดการศึกษาของเอกชน ให้มีความเป็นอิสระ โดยมีการกำกับ ติดตาม การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา จากรัฐ และต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาเช่นเดียวกับสถานศึกษาของรัฐ” ในปัจจุบัน สถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน ของเอกชนได้รับการจัดตั้งและบริหารจัดการภายใต้พระราชบัญญัติ การศึกษาดังกล่าวและพระราชบัญญัติ โรงเรียนเอกชน พ.ศ. 2550 แก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554 และภายใต้กฎระเบียบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในทศวรรษ นี้ผู้ประกอบการ สังคมมีได้คาดหวังหรือต้องการเพียงความเป็นเลิศทางด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังต้องการให้เรียนได้มีทักษะ สำคัญต่อการใช้ชีวิตในยุคปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา ทั้งด้านกายภาพ และทางด้านจิตใจ สถานศึกษา เอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาพการในปัจจุบันอยู่เสมอ และควรต้องเรียนรู้หาวิธีการบริหารจัดการให้การ จัดการศึกษามีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมาย มีการบริหารสถานศึกษาที่เป็นเลิศ มีกลยุทธ์ที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ ผลลัพธ์ที่โดดเด่นเป็นเลิศในทุก ๆ ด้าน

โรงเรียนหรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศนั้น จะต้องมีส่วนคืบคลานก้าวไกล และสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้านทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ ทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานกำหนด และได้รับการพัฒนาอย่างครบถ้วนทุกด้าน เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข เป็นโรงเรียนที่สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน เป็นที่ชื่นชมของชุมชน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2562) ได้จัดโครงการความเป็นเลิศของสถานศึกษา เช่น โครงการโรงเรียนคุณภาพประจำตำบล โรงเรียนดีเด่นรางวัลพระราชทาน โรงเรียนต้นแบบ โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน โรงเรียนคุณภาพดังกล่าวมุ่งให้เกิดการพัฒนาการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศและเกิดความเสมอภาคในการให้บริการทางการศึกษาที่เท่าเทียมกันและได้ อาจกล่าวได้ว่าการศึกษาไทยได้มีความพยายามในการส่งเสริมสถานศึกษาให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศมาโดยตลอด จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพตามมาตรฐานไปสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารที่นำไปสู่ความเป็นเลิศ

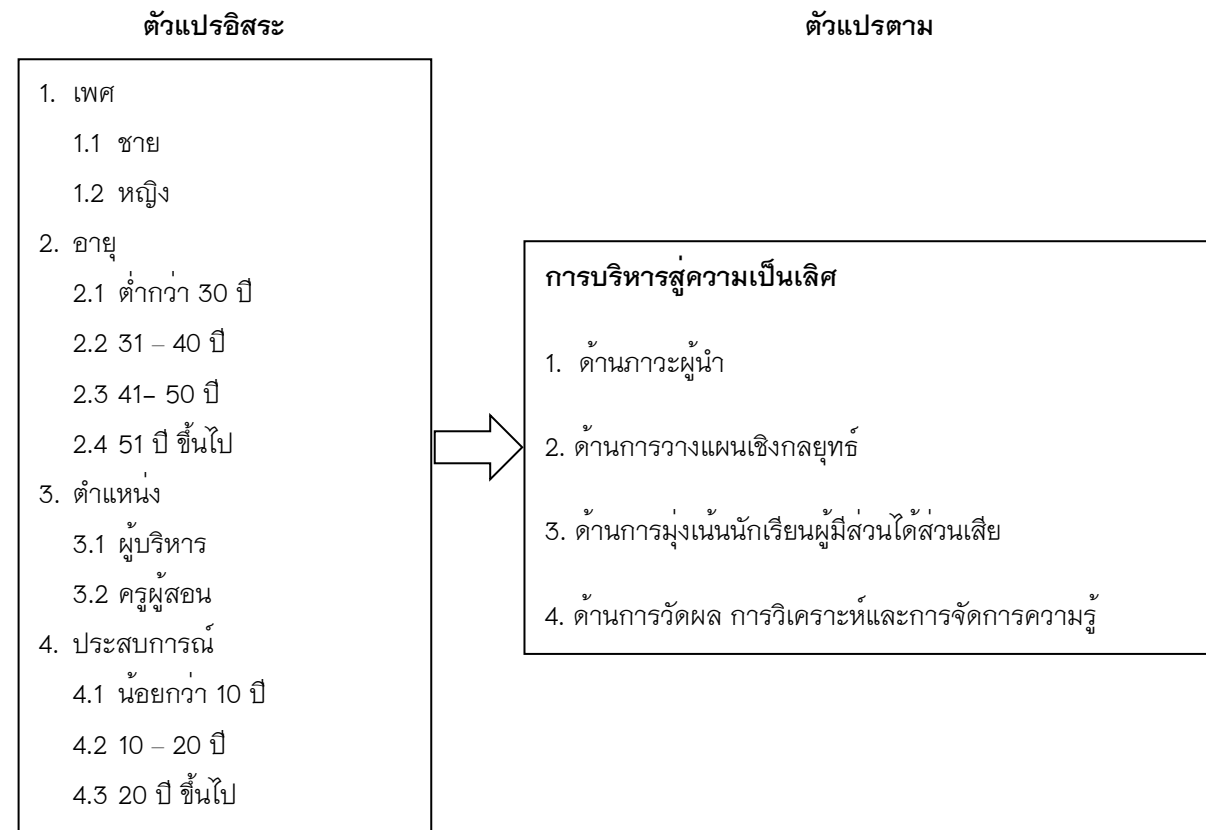
ปัจจุบันได้มีเกณฑ์เพื่อประเมินผลความเป็นเลิศที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบโรงเรียนเป็นเลิศของประเทศสิงคโปร์ SEM รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award – TQA) รางวัลคุณภาพแห่งชาติมัลคอล์มบอลดริจ (Malcolm Baldrige National Quality Award (MBNQA) รวมทั้ง แนวคิดความเป็นเลิศของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST) ที่ได้กล่าวถึงการเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล การจัดการด้านกระบวนการและด้านผลลัพธ์ นอกเหนือจากนี้ยังมีอีกหลายแนวคิดความเป็นเลิศในการบริหารองค์กรให้เป็นเลิศ โดยทุกแนวคิดความเป็นเลิศ ล้วนมีเป้าหมายเพื่อส่งเสริมและยกระดับความสามารถในการบริหารจัดการ อันนำไปสู่การสร้างความสำเร็จพึงพอใจแก่ผู้บริหาร และเพื่อผลตอบแทนที่ดีที่สุด เกณฑ์มาตรฐานความเป็นเลิศสำหรับพิจารณาเทียบเคียงใช้กับสถานศึกษาด้วย จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ดีและทำให้สถานศึกษาเป็นที่ยอมรับขององค์กรอื่น ๆ สร้างชื่อเสียงให้กับองค์กร

ปัจจุบันปัญหาที่พบคือ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพะเยา ยังขาดความเข้าใจต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ และยังไม่ให้ความสำคัญต่อการเข้าร่วมการประเมินสภาพการบริหาร หรือเข้าร่วมโครงการสู่ความเป็นเลิศต่าง ๆ ไม่เปิดกว้างในการรับการประเมินสภาพการบริหาร หากสถานศึกษาเอกชนสามารถทราบถึงสภาพการบริหารของสถานศึกษาของตน จะยิ่งมีประโยชน์ต่อสถานศึกษาเอง เพราะผลสะท้อนจากความคิดเห็นสามารถนำมาพัฒนาระบบการบริหารของสถานศึกษาให้ดียิ่งขึ้นอีก ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา นั้นสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย การปรับปรุง ในการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสามารถนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็น ตามเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา จำนวน 20 สถานศึกษา ผู้บริหารจำนวน 20 คน ครูผู้สอน 480 คน รวมทั้งสิ้น 500 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพะเยา จำนวน 222 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มของทาโร มายาเน่ (Taro Yamane) ด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Linkert) แบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศตามแนวคิดความเป็นเลิศตามแนวคิดของสถาบันมาตรฐานและเทคโนโลยีแห่งชาติ (National Institute of Standard and Technology: NIST)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ เป็นแบบสอบถามชนิดคำถามปลายเปิด

นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คนเพื่อตรวจหาความตรงเชิงเนื้อหาและทำการเลือกไว้เฉพาะข้อคำถามที่มีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60 – 1.0 นำแบบทดสอบที่ผ่านการปรับปรุงไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างได้ค่าความเชื่อมั่น 0.97

3. สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (t – test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis) เมื่อพบความแตกต่างจะนำไปทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยทำหนังสือถึงคณบดีวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากสถานศึกษาเอกชน ช่วยอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือแจ้งขอความร่วมมือพร้อมกับแบบสอบถาม จำนวน 222 ชุด กับสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยาได้รับกลับคืนมา 222 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จากนั้นตรวจสอบความเรียบร้อยสมบูรณ์เตรียมนำข้อมูลไปวิเคราะห์เชิงสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการรวบรวมแบบสอบถามและ ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ตรวจสอบจำนวนแบบสอบถามที่รับคืนนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป

ผลการศึกษา

ผลการศึกษากาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับกาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับกาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวม

ด้าน	กาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน	ระดับกาการบริหารสถานศึกษา			
		\bar{X}	S.D.	ระดับ	อันดับ
1	ด้านภาวะผู้นำ	4.41	0.53	มาก	1
2	ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	4.37	0.53	มาก	2
3	ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.30	0.55	มาก	5
4	ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้	4.27	0.59	มาก	6
5	ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	4.21	0.60	มาก	7
6	ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	4.30	0.57	มาก	4
7	ด้านผลลัพธ์	4.34	0.64	มาก	3
รวมเฉลี่ย		4.31	0.49	มาก	

ระดับกาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า กาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านผลลัพธ์ ด้านกาจัดการด้านกระบวนการ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์

ตาราง 2 แสดงการวิเคราะห์ตัวแปร 2 กลุ่ม Independent Sample T-Test การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ ปรากฏผลดังแสดงในตาราง

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	เพศ	จำนวน	t-test for Equality of Means			
			Mean	S.D.	t	Sig. (2 tails)
1. ด้านผู้นำ	ชาย	47	4.42	0.42	0.168	0.867
	หญิง	175	4.40	0.56		
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ชาย	47	4.38	0.50	0.121	0.904
	หญิง	175	4.37	0.54		
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ชาย	47	4.37	0.45	0.947	0.346
	หญิง	175	4.29	0.57		
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้	ชาย	47	4.27	.57	0.027	0.979
	หญิง	175	4.27	.60		
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ชาย	47	4.26	.55	0.616	0.539
	หญิง	175	4.20	.61		
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	ชาย	47	4.30	.56	-.162	0.539
	หญิง	175	4.31	.58		
7. ด้านผลลัพธ์	ชาย	47	4.33	.45	0.214	0.831
	หญิง	175	4.32	.51		
ภาพรวม	ชาย	47	4.33	0.45	0.284	0.777
	หญิง	175	4.31	0.51		

จากตาราง 2 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามเพศ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร					
ระหว่างกลุ่ม	.567	3	.189	0.758	0.519
ภายในกลุ่ม	54.406	218	.250		
รวม	54.973	221			
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.787	3	0.262	0.921	0.432
ภายในกลุ่ม	62.085	218	0.285		
รวม	62.871	221			
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ระหว่างกลุ่ม	.100	3	.033	0.109	0.955
ภายในกลุ่ม	66.282	218	0.307		
รวม	66.928	221			
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	1.148	3	0.383	1.080	0.359
ภายในกลุ่ม	77.276	218	0.354		
รวม	78.424	221			
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.818	3	0.273	0.754	0.521
ภายในกลุ่ม	78.842	218	0.362		
รวม	79.660	221			
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ					
ระหว่างกลุ่ม	.485	3	0.162	0.491	0.689
ภายในกลุ่ม	71.793	218	0.329		
รวม	72.278	221			
7. ด้านผลลัพธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.482	3	0.161	0.657	0.579
ภายในกลุ่ม	53.349	218	0.245		
รวม	53.831	221			
รวมทั้งสิ้น					
ระหว่างกลุ่ม	.567	3	0.189	0.758	0.519
ภายในกลุ่ม	54.406	218	0.250		

แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.
รวม	54.973	221			
แหล่งความแปรปรวน	df	ss	MS	F	Sig.

จากตาราง 3 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามอายุ พบว่า ในรายด้านทั้ง 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง

การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ	ตำแหน่ง	จำนวน	t-test for Equality of Means			
			Mean	S.D.	t	Sig. (2 tails)
1. ด้านผู้นำ	ผู้บริหาร	20	4.78	0.30	5.231*	.000
	ครูผู้สอน	202	4.38	0.54		
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	ผู้บริหาร	20	4.64	0.45	2.372*	0.019
	ครูผู้สอน	202	4.35	0.53		
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้บริหาร	20	4.52	0.52	1.822	0.070
	ครูผู้สอน	202	4.29	0.55		
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้	ผู้บริหาร	20	4.51	0.43	1.898	0.059
	ครูผู้สอน	202	4.25	0.61		
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล	ผู้บริหาร	20	4.54	0.53	2.572*	0.011
	ครูผู้สอน	202	4.18	0.60		
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ	ผู้บริหาร	20	4.59	0.41	2.319*	0.021
	ครูผู้สอน	202	4.28	0.58		
7. ด้านผลลัพธ์	ผู้บริหาร	20	4.59	0.39	1.417	0.158
	ครูผู้สอน	202	4.29	0.50		
รวมเฉลี่ย	ผู้บริหาร	20	4.59	0.38	2.669*	0.008
	ครูผู้สอน	202	4.29	0.50		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่แตกต่างกัน คือ ด้านผู้นำ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และด้านการจัดการด้านกระบวนการ และด้านที่ไม่แตกต่างกัน คือ ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ และด้านด้านผลลัพธ์

ตาราง 5 เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำ					
ระหว่างกลุ่ม	1.612	2	0.806	2.830	0.061
ภายในกลุ่ม	62.351	219	0.285		
รวม	63.963	221			
2. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.299	2	0.150	0.524	0.593
ภายในกลุ่ม	62.572	219	0.286		
รวม	62.871	221			
3. ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
ระหว่างกลุ่ม	.079	2	0.039	0.129	.879
ภายในกลุ่ม	66.850	219	0.305		
รวม	66.928	221			
4. ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้					
ระหว่างกลุ่ม	.590	2	0.295	0.830	0.437
ภายในกลุ่ม	77.834	219	0.355		
รวม	78.424	221			
5. ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล					
ระหว่างกลุ่ม	.222	2	0.111	0.306	0.736
ภายในกลุ่ม	79.438	219	0.363		
รวม	79.660	221			
6. ด้านการจัดการด้านกระบวนการ					
ระหว่างกลุ่ม	.088	2	0.044	0.134	0.875
ภายในกลุ่ม	72.190	219	0.330		
รวม	72.278	221			
7. ด้านผลลัพธ์					
ระหว่างกลุ่ม	.255	2	0.127	0.520	0.595
ภายในกลุ่ม	53.577	219	0.245		
รวม	53.831	221			

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
รวมทั้งสิ้น	.319	2	0.160	0.640	0.528
ระหว่างกลุ่ม					
ภายในกลุ่ม	54.654	219	0.250		
รวม	54.973	221			

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 5 พบว่า เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตามประสบการณ์ ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้านไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปราย ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

ระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำ รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1.1 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการบริหารงานโดยผู้บริหารสถานศึกษา ที่ล้วนเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ มีความรู้ความชำนาญในการบริหาร มีภาวะผู้นำสูง มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ เป้าหมายและสร้างคุณค่าที่ชัดเจนของสถานศึกษา ให้ความสำคัญต่อเป้าหมายของสถานศึกษา ครูบุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้การสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ในการบริหารและติดตามการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งใกล้เคียงกับงานวิจัยของ มงคล จันทรสฤษดิ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษา สังกัดสังฆมณฑลราชบุรี พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี ด้านผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ซึ่งอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นอาจจะเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา มีการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนงาน และดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ มีการติดตามและประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ หลากหลายรูปแบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภา และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ สถานศึกษา เอกชนในจังหวัดพะเยา ยังมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ส่งผลต่อการให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการจัดการเรียนการสอนของครูผู้สอนอย่างมีจำกัด และการสร้างขวัญและกำลังใจ การให้สวัสดิการและค่าตอบแทน กับบุคลากรยังไม่ถึงระดับของความพึงพอใจของบุคลากร เกณฑ์การให้ค่าตอบแทนยังไม่ชัดเจน การส่งเสริมบุคลากร ให้มีความก้าวหน้าอาจยังไม่ทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทุมพร สมศรี และสัจจวรรณ ทรรพวสุ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง พบว่า การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระนอง พบว่า ด้านการ มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เนื่องจากขาดกระบวนการด้านบุคลากร และเสนอแนวทางการพัฒนา คือ โรงเรียนควรมีการสร้างบรรยากาศแบบครอบครัว ให้เกิดในโรงเรียน มีการสร้างขวัญและกำลังใจและจัดสวัสดิการ ตลอดจนส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความก้าวหน้าในวิชาชีพผู้บริหารควรมีการประเมินความต้องการด้านขีด ความสามารถและอัตราค่าจ้างบุคลากร และในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของของสถานศึกษาเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา จำแนกความคิดเห็นตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง และประสบการณ์

2.1 จำแนกความคิดเห็นตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างมืออาชีพ และผู้บริหารเป็นนักบริหาร ที่มีประสบการณ์หลายปี มีการชี้แจงโรงเรียนโดยคำนึงถึงความต้องการและความจำเป็นของสถานศึกษา มีความ รับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อส่วนรวม อีกทั้งเป็นแบบอย่างที่ดี สถานศึกษาได้กำหนดกลยุทธ์ของสถานศึกษาไว้อย่าง ชัดเจน และได้ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ มีการประเมินผลการทำงานอย่างสม่ำเสมอ มีการศึกษาความต้องการ ของทุกฝ่าย และนำมาวางแผนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้มีระดับการบริหารที่ดียิ่งขึ้น จึงเป็นที่ประจักษ์ต่อบุคลากร ทุกคนในสถานศึกษา ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามจึงมีความคิดเห็นต่อระดับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เตือนใจ ศรีรัตน์ (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัด ใน พระพุทธศาสนา ภาคกลางเขต 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ มานนท์ จันทร์เจียม (2558) ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงาน สถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลไอดี อำเภอบ่อเกลือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ครูที่อายุต่างกัน มีความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ โรงเรียนในกลุ่ม ภูเก็ลไอดี มีความเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ไม่พบ ความแตกต่างกัน

2.2 จำแนกความคิดเห็น ตามตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามี 4 ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน คือ ด้านผู้นำ และ 3 ด้านที่ความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังนี้

ด้านผู้นำ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็น เพราะ ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนเป็นนักบริหารมืออาชีพ ที่มีประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม สนับสนุนให้ บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของโรงเรียน มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานโรงเรียน มีการปรับปรุงแก้ไขเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ แต่การนำของผู้บริหารสถานศึกษา มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จึงทำให้นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนไม่ต่อเนื่อง และอำนาจการตัดสินใจอยู่กับฝ่าย

บริหารเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่มีการกระจายหน้าที่ในการบริหารอย่างชัดเจน และการตัดสินใจร่วมรับผิดชอบต่อส่วนรวม และชุมชนยังไม่ชัดเจน ส่งผลให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภาก และคณะ (2560) ได้วิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น กรณีศึกษา โรงเรียนเวียงใหญ่วิทยาคม พบว่า โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงทั้งผู้บริหาร และนโยบายบ่อยจึงทำให้นโยบายการส่งเสริมสนับสนุนโรงเรียนและการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตราภรณ์ สามไชย (2561) วิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน ในจังหวัดกำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 41 พบว่า การผู้บริหารขาดการกระจายอำนาจภายในกลุ่มงาน ทำให้ความเข้าใจต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน และไม่มีคำสั่งชี้แจงภาระงาน หรือแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจนทำให้เกิดความเข้าใจไม่ตรงกัน

ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า แม้ว่าสถานศึกษาเอกชนจะมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ชัดเจน แต่สถานศึกษาเอกชนยังไม่มีอัตลักษณ์ที่ชัดเจน ซึ่งแตกต่างจากสถานศึกษาอื่น จึงยังขาดความโดดเด่น ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีตำแหน่งแตกต่างกันจึงมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกัญญา ทองทิพย์ และวิบูล ทาชา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ จำแนกตามตำแหน่ง มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2563) ได้กล่าวถึงในคู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศว่า การบริหารโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศต้องใช้นวัตกรรมที่ต่างโรงเรียนทั่วไป ต้องมีนวัตกรรมในการขับเคลื่อนกำกับในเชิงวิชาการ การบริหารและการติดตามผลนวัตกรรมจะเป็นตัวเพิ่มคุณค่าและเพิ่มผลผลิต

ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาเอกชนมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้บุคลากร และไม่มีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบที่ชัดเจน รวมถึงข้อจำกัดในการสนับสนุนด้านงบประมาณในการจัดสถานที่ อุปกรณ์อย่างอื่นเพื่อเอื้อต่อการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย สุกัญญา ทองทิพย์ และวิบูล ทาชา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการจัดการด้านกระบวนการ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ สถานศึกษาเอกชนยังไม่ได้ส่งเสริมการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศให้เกิดกับการบริหารงานทุกฝ่าย ยังเน้นเฉพาะสายงานบางฝ่าย ยังไม่มีระบบขั้นตอนที่ชัดเจน และยังต้องพัฒนาด้านการสื่อสารให้บุคลากรทุกเข้าใจยังตรงกัน สถานศึกษาได้พยายามสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการ แต่ยังไม่สามารถนำผลมาพัฒนาสมรรถนะของการให้บริการได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรศักดิ์ เปเฮ (2562) ได้เขียนบทความวิชาการ เรื่อง ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ ได้กล่าวว่า โรงเรียนที่มีคุณภาพ (Quality School) จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการศึกษาเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศที่มีลักษณะการบริหารจัดการที่มีระบบขั้นตอน สามารถวิเคราะห์ ควบคุม กำกับ ติดตาม ตรวจสอบได้ และประเมินผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจนเป็นระบบขั้นตอน

สามารถนำผลงานมา เปรียบเทียบได้ โรงเรียนมีการจัดทำโครงการที่สะท้อนถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ และมีกระบวนการที่สัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ โครงสร้างรูปแบบใหม่ที่ส่งผลต่อ กระบวนการทำงานจะมุ่งในเรื่องประสิทธิภาพในการบริการแก่นักเรียน ผู้ปกครอง ผู้ซึ่งมีความต้องการ (Demand) หลากหลาย

ด้านการมุ่งเน้นนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสถานศึกษาเอาใจใส่ ให้ความสำคัญในการรับฟังต่อนักเรียนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการศึกษาความต้องการ ความคาดหวังและความคิดเห็นของนักเรียน ผู้ปกครอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง และนำความต้องการมาวิเคราะห์ แก้ไขปรับปรุงอยู่อย่างสม่ำเสมอ สถานศึกษายังมีการประเมินความพึงพอใจของนักเรียน ผู้ปกครองด้วยวิธีการที่หลากหลาย มีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของสถานศึกษาให้กับนักเรียน ผู้ปกครองทราบอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งมีการแสวงหาความร่วมมือในการสนับสนุนการศึกษาของสถานศึกษาอีกด้วย สอดคล้องกับ สุพิศ โสภา และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนวงแหวนใหญ่วิทยาคม ได้พบว่า สถานศึกษามีการศึกษาความคาดหวังของผู้เรียน และการประเมินผลการดำเนินการกิจกรรมต่าง ๆ จากแบบสอบถามแบบประเมินและกระดานสนทนา เพื่อรวบรวมและวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การปรับปรุง ทำให้มั่นใจว่าจะทำให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้เพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โรงเรียนมีบริการที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และบริการทางการศึกษาของโรงเรียนเพื่อสนับสนุนผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนและสนองกลยุทธ์ของโรงเรียน

ด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีการวัดผลและวิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกฝ่าย ทุกระดับ และทุกภาคส่วนของสถานศึกษา มีการประเมินผลการดำเนินงานด้วยวิธีที่หลากหลายรูปแบบ มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ปรับปรุงให้มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน สนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันภายในสถานศึกษา มีความชัดเจนในด้านการวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับวิจัยของ สุพิศ โสภา และคณะ (2560) ได้วิจัย เรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนวงแหวนใหญ่วิทยาคม ได้พบว่า ในด้านการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศ ด้าน การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารโรงเรียนได้ใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เช่น ผลการประเมินคุณภาพภายในและภายนอกข้อมูล สารสนเทศต่าง ๆ โรงเรียนนำเครื่องมือวัดผลความสำเร็จ การดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ผลการประเมินภาระงานของบุคลากรตามระบบ ประกันคุณภาพ โดยกำหนดเป้าหมายความสำเร็จตาม ตัวชี้วัดของโรงเรียน

ด้านผลลัพธ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษามีผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้รับบริการ นักเรียนมีสรรถนะสำคัญเหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้รับการพัฒนาตนเองอันส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน สถานศึกษามีการบริหารงานอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ส่งผลให้ผู้รับบริการมีความไว้วางใจต่อสถานศึกษา การบริหารสถานศึกษาจึงมีประสิทธิภาพประจักษ์ต่อ ทุกคน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพิศ โสภา และคณะ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 จังหวัดขอนแก่น: กรณีศึกษา โรงเรียนวงแหวนใหญ่วิทยาคม พบว่า ด้านผลลัพธ์ ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินการตามเป้าหมายของโครงการ กิจกรรม มีการปรับปรุงในด้านผลผลิตขององค์กร ของตัวชี้วัดความสำเร็จในแต่ละด้านเพื่อเห็นพัฒนาการของการบริหารจัดการศึกษา กำกับ

ติดตามและนิเทศตามโครงการกิจกรรมภายในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการกระตุ้นและส่งเสริมให้ครูมีภาวะผู้นำ ผู้บริหารมีการปรับปรุงในด้านการนำองค์การการใช้เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา
2. ควรมีการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสภาพความเป็นเลิศในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดพะเยา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ทุ่มเทได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขจนเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ทุกท่านและอาจารย์ที่ปรึกษา เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดพะเยาทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้เป็นกลุ่มตัวอย่างและได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

- จิตราภรณ์ สามไชย. (2561). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนใน จังหวัด**
กำแพงเพชร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- เดือนใจ ศรีรัตน์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารสถานศึกษาสู่ความ**
เป็นเลิศของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนการกุศลของวัดในพระพุทธศาสนา ภาคกลาง เขต 1.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- มงคล จันทรสุขสันต์. (2559). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของสถานศึกษาสังกัดสังฆมณฑลราชบุรี.**
วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- มานนท์ จันทรเจียม. (2558). **ความคิดเห็นของครูต่อการบริหารงานสถานศึกษา โรงเรียนในกลุ่มภูเก็ลใต้**
อำเภอเบตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง วิทยาเขตน่าน, น่าน
- สุกัญญา ทองทิพย์, สุทธิ จริยวัฒน์, วิฑูล ทาชา. (2562). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศสังกัดสำนักงานเขต**
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24. วารสารแสงสีสาม. 16(1), 94-113.
- สุพิศ โสภาก, กุหลาบ บุรีสาว, ละเอียด จงกลณี และสมลักษณ์ ศรีนวกุล. (2560). **การบริหารสถานศึกษาสู่ความ**
เป็นเลิศของโรงเรียนขนาดกลางสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 25 จังหวัดของแก่น:
กรณีศึกษา โรงเรียนวงแหวนวิทยาคม. **วารสารวิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย.** 7(2), 84-94.



- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2562). ผู้บริหารกับการสร้างคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2564, จาก <https://pimpapath.files.wordpress.com/>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการปฏิบัติงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กลุ่มส่งเสริมสถานศึกษาเอกชน. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- อุทุมพร สมศรี และสัจฉีวรรณ ทรรพวุฒ. (2559). การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนระดับประถมศึกษาในอำเภอละอุ่น จังหวัดระยอง. ใน การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8. (หน้า 3126-3133). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2563). คู่มือการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

SITUATIONAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS, SUT TIN THAI
CONSORTIUM, SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 36

ฤทธิชัย สุขแก้ว^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Rittichai Sookkaew^{1*} and Sunthorn Khlaium²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร และ ครู สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีเชฟเฟ่

ผลการศึกษา พบว่า

1. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ขายความคิด อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ในทุกด้าน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำตามสถานการณ์, ผู้บริหารสถานศึกษา, สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : ritti019@gmail.com

Abstract

This research aimed to study and compare the situational leadership of school, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36. which divided by education level and work experience. The sample groups included 210 of School administrators and teachers in Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36. The instrument for data collection was 5 levels rating scales questionnaire. The index of item objective congruence is 0.67–1.00 and the reliability is 0.83. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, one-way ANOVA and Scheffe' paired difference method.

The finding indicated

1. the overall of the situational leadership of school administrators, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36 was at the high level. The highest average was the Team Leadership, follow by the Selling Leadership. The lowest average was Delegation Leadership.

2. the comparison of the situational leadership of school administrators, Sut Tin Thai Consortium, Secondary Educational Service Area Office 36 classified by education level and work experience in all aspects as a whole was different at the statistically significant .05 level.

Keywords: Situational Leadership, Administrators, Sut Tin Thai Consortium

บทนำ

ประเทศไทยอยู่ในช่วงเวลาที่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี พลังงาน และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงมากขึ้น กว่าช่วงที่ผ่านมา เช่น การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก การนำเอาเทคโนโลยี เข้ามาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตสู่อุตสาหกรรม โครงสร้างของประชากรเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ วาระการพัฒนาของโลกภายหลังปี พ.ศ.2558 มุ่งพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความเท่าเทียมทางเพศ ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจแบบยั่งยืน การบริหารจัดการหน่วยงานภาครัฐ มุ่งจัดการทุจริตคอร์รัปชันด้วยหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นกระทรวงศึกษาธิการต้องมีการปรับปรุง และพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนได้รับ โอกาสทางการศึกษาและการเรียนรู้ ตลอดชีวิตที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นพลเมือง พลโลก โดยทุกภาคส่วน สังคมมีส่วนร่วมรับผิดชอบผลลัพธ์การพัฒนาศักยภาพ ผู้เรียน ด้วยระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพในการบริหาร การบริการ และการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานของข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่สอดคล้องกับ สมรรถนะ วิชาชีพและผลสัมฤทธิ์ความก้าวหน้าของผู้เรียน โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางการขับเคลื่อนที่สำคัญ กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะหน่วยงานหลักในการพัฒนาคนและสร้าง เยาวชนให้มีคุณภาพ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

การที่จะพัฒนาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ให้เกิดขึ้นในอนาคตนั้น จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็ง และมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อน กระบวนการพัฒนาทั้งใน ระยะกลางและระยะยาว โดยเฉพาะ “การพัฒนาคน” ให้มีการเตรียมความพร้อม รับการเปลี่ยนแปลงของโลกใน ศตวรรษที่ 21 ซึ่งมีสิ่งที่สำคัญที่สุดคือทักษะการเรียนรู้และการเสริมสร้างปัจจัย แวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพ ของคน โดยการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มาประยุกต์ใช้ทั้งในเชิงระบบและโครงสร้างของสังคมไทย ให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น แต่ที่

ผ่านมา ประเทศไทยไม่ได้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ประเทศ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของ ประเทศในระยะยาว เมื่อมีการเปลี่ยนรัฐบาลก็ทำให้นโยบายขาดความต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลสำคัญที่เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนสถานศึกษา และจะต้องหาแนวทางวิธีการบริหารจัดการที่หลากหลายเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้น หากผู้บริหารเป็นผู้นำด้วยแล้ว จะมีผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก โดยทั่วไปคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ดี มีปฏิภาณไหวพริบดี มีบุคลิกภาพดี มีความคิดริเริ่ม รู้จักปรับปรุงแก้ไข มีความสามารถโน้มน้าวจิตใจ มีความเข้าใจบุคคลทั่วไป มีความอดทนและมีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ประสานงานได้ดี มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ให้ความช่วยเหลือผู้อื่นและมีความยุติธรรม ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจอำนาจ รู้จักใช้ อำนาจอย่างเชี่ยวชาญ การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายต้องอาศัยภาวะผู้นำในการโน้มน้าวบุคลากรในสถานศึกษาให้ทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งบุคคลที่ใช้ ความสามารถนี้ก็คือ ผู้นำที่ต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี ความเป็นผู้นำนี้มีความสำคัญ ต่อการขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จได้ (ธร สุหนทรายูทธ, 2556, หน้า 279)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถบริหารงานได้ดีต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน กล่าวคือ นอกจากผู้นำ จะเป็นบุคคลสร้างบรรยากาศในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานแล้วงานจะดำเนินไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ แล้วยัง ขึ้นอยู่กับศิลปะในการบริหารงานของผู้นำในการบริหารงาน นอกจากนี้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิก เกี่ยวกับเป้าหมายของงาน เป้าหมายส่วนบุคคล และทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นพร้อมกันนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับความพึงพอใจแรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้นซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวัง พฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎี มืองค์ประกอบที่เด่น ๆ ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 7 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบชาย 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 4) ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 5) ภาวะผู้นำแบบทดสอบ 6) ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ 7) ภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการศึกษา เพื่อจะได้นำมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด อันเป็นผลดีมาสู่ผู้บริหารสถานศึกษาและสถานศึกษาอย่างมาก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สหวิทยาเขตสุเถินไทย เพื่อจะนำข้อมูล จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ มาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานต่าง ๆ ตามสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

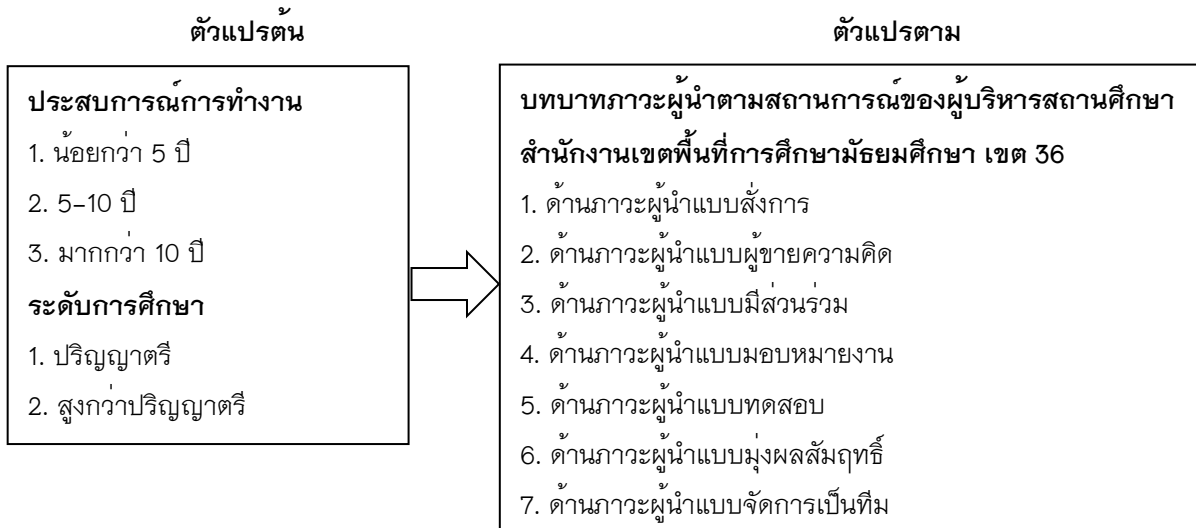
การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุเถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุเถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษา

สมมุติฐาน

ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์การทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์แตกต่างกันทั้ง 7 ด้าน

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และ ครู สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 458 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2563 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 45 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับบทความและรายงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำ ตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสังเคราะห์แนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของ Hersey and Blanchard, Tannenbaum and Schmidt, Evans and Hous , Blake and Mouton

3.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3.3 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม กับวัตถุประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.65 ขึ้นไป จำนวน 45 ข้อ

3.4 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นตาม เกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.83

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้บริหาร และ ครู สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ปีการศึกษา 2563

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 ฉบับ ด้วยตัวเองและการ ใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

4.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.3 สถิติพื้นฐาน

5.3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions Frequency Distributions)

5.3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบ (t-test) และ (F-test) โดยใช้วิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ข้อ	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	n = 210		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.41	0.32	มาก
2	ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด	4.47	0.34	มาก
3	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.45	0.35	มาก
4	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.40	0.35	มาก
5	ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ	4.46	0.38	มาก
6	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.41	0.39	มาก
7	ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม	4.50	0.38	มาก
รวมเฉลี่ย		4.44	0.28	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) รองลงมา คือ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$)

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ข้อ	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n= 41)		ปริญญาโท (n= 169)		t	Sig (2-tailed)
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
		1	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.58	0.30		
2	ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด	4.62	0.30	4.43	0.33	3.23*	0.00
3	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.55	0.32	4.43	0.35	1.95*	0.05
4	ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	4.52	0.31	4.37	0.35	2.46*	0.01
5	ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ	4.54	0.35	4.45	0.39	1.32	0.18

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n= 41)		ปริญญาโท (n= 169)		t	Sig (2- tailed)
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
6	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.55	0.28	4.38	0.40	3.08*	0.00
7	ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม	4.67	0.33	4.46	0.39	3.14*	0.00
เฉลี่ยรวม		4.57	0.26	4.41	0.27	3.39	0.00

หมายเหตุ: *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในทุกด้านโดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม ซึ่งอัสตัย มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ดังนี้

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระดับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (F- test)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	2.86	2	1.43	15.43*	.00
	ภายในกลุ่ม	19.24	207	0.09		
	รวม	22.11	209			
2. ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด	ระหว่างกลุ่ม	1.15	2	0.57	5.17*	.00
	ภายในกลุ่ม	23.01	207	0.11		
	รวม	24.16	209			
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.64	2	0.82	7.07*	.00
	ภายในกลุ่ม	24.07	207	0.11		
	รวม	25.71	209			
4. ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.20	2	1.60	14.31*	.00
	ภายในกลุ่ม	23.19	207	0.11		
	รวม	26.40	209			

ตาราง 3 (ต่อ)

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.53	2	1.26	9.10*	.00
	ภายในกลุ่ม	28.81	207	0.13		
	รวม	31.34	209			
6. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผล สัมฤทธิ์	ระหว่างกลุ่ม	1.07	2	0.53	3.61*	.02
	ภายในกลุ่ม	30.71	207	0.14		
	รวม	31.79	209			
7. ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	2.43	2	1.21	8.59*	.00
	ภายในกลุ่ม	29.33	207	0.14		
	รวม	31.77	209			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.84	2	0.92	12.87*	.00
	ภายในกลุ่ม	14.86	207	0.07		
	รวม	16.710	209			

จากตาราง 3 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ในทุกด้าน โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม

สรุปและอภิปรายผล

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

อภิปรายผล

1. สภาพภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ 7 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน สรุปผลดังนี้

1.1 จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ผู้บริหรเน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ ให้ความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงาน มีการกำหนดขั้นตอนในการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ มีหนังสือระบุงานอย่างละเอียด กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบ ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด และบอกถึงความคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพร อินนะระ (2555) ได้วิจัยเรื่องแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขต
ลาดกระบัง ซึ่งพบว่า แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบสั่งการอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ชายความคิด จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ชายความคิดพบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรม
ที่อธิบายการตัดสินใจของตนเองแล้วให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน มีการชักจูงผู้ใต้บังคับ
บัญชาให้ทำตามเมื่อจำเป็น ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือ
ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย
ของ พัทธกานต์ อุทองมาก และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2559) ซึ่งได้ศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ด้านการชาย
ความคิด มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ให้ความสำคัญ
และความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
แสดงความคิดเห็น ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน มีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ และ
ร่วมตัดสินใจ ในกระบวนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และระดมความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน
ที่สำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตา บุญเถื่อน (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม
การบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้ว พบว่า พฤติกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
กำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยอิสระ มอบอำนาจและความรับผิดชอบ
ในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนเป็นผู้นำคนหนึ่ง มีการกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบและ
ตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน ยอมรับและยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชา
ที่ปฏิบัติงานได้ดี และเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องคอยควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ
งานวิจัย ของ พัทธกานต์ อุทองมาก และอดุลย์ วงศ์ศรีคุณ (2559) ซึ่งได้ศึกษา ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ด้าน
การมอบหมายงาน มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน
ภาวะผู้นำแบบทดสอบ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารให้
ความมั่นใจว่า แนวความคิดที่เกิดจากภายในทีมได้รับการประเมินอย่างเหมาะสมและมีการนำไปใช้ทักษะที่หลากหลาย
ของสมาชิกในทีม ขณะดำเนินการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ใช้คำถามเพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ
การปรับปรุงต่อไป เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ
Tannenbaum and Schmidt (1973, pp. 162-180) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อื่น ๆ ด้านภาวะผู้นำ
แบบชายความคิด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ตัดสินใจแล้วพยายามชักชวนให้สมาชิกกลุ่มยอมรับ ซึ่งผู้นำ

ชี้แจงให้เห็นว่าตนได้พิจารณาเป้าหมายขององค์กรและความสนใจของสมาชิกกลุ่มแล้ว และกล่าวถึงสิ่งที่สมาชิกกลุ่มจะได้รับประโยชน์จากการตัดสินใจนั้น

1.6 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงานกล้าเผชิญหน้ากับปัญหา มีการดำเนินการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณมา เทพประสิทธิ์ (2555) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ซึ่งพบว่า ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 ด้านผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม จากการศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มบุคคล การทำงานโดย บุคคลหลายคนโดยยอมรับตนเองและผู้อื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาและมีการแบ่งสรรหน้าที่กัน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมตามบทบาท ผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างสมบูรณ์ และประเมินเป้าหมายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ อรพรรณ เทียนคันฉัตร (2560) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบทีม อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเน้นความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ มีกำหนดขั้นตอนในการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ มีหนังสือระบุงานอย่างละเอียด กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติ งานอย่างใกล้ชิด บัญชาการอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด มีเวลาเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในการเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่อธิบายการตัดสินใจของตนเองแล้วให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน มีการชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำตามเมื่อจำเป็นทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต มณฑาณี (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของ

ผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า พบว่าทัศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านผู้นำแบบชายความคิดหรือเสนอแนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็น เห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้ บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และมีการระดมความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานที่สำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

2.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชา กำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยอิสระ มอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เสมือนเป็นผู้นำคนหนึ่ง มีการกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าผู้ใต้ บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องคอยควบคุม ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สาธิต มณฑาณี (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ทัศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านผู้นำแบบมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่า แนวความคิดที่เกิดจากภายในทีมได้รับการประเมินอย่างเหมาะสมและมีการนำไปใช้ทักษะที่หลากหลายของสมาชิกในทีม ขณะดำเนินการแก้ปัญหาใหม่ ๆ ใช้คำถามเพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการปรับปรุงต่อไป ผู้บริหารมีการใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของคนในทีม เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tannenbaum and Schmidt (1973, pp. 162-180) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อื่น ๆ ด้านภาวะผู้นำแบบชายความคิด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ตัดสินใจแล้วพยายามชักชวนให้สมาชิกกลุ่มยอมรับ ซึ่งผู้นำชี้แจงให้เห็นว่าตนได้พิจารณาเป้าหมายขององค์กรและความสนใจของสมาชิกกลุ่มแล้ว และกล่าวถึงสิ่งที่สมาชิกกลุ่มจะได้รับประโยชน์จากการตัดสินใจนั้น

2.6 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน กล้าเผชิญหน้ากับปัญหา มีการดำเนินการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มบุคคล

การทำงานโดย บุคคลหลายคนโดยยอมรับตนเองและผู้อื่น ที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับผู้ได้บังคับบัญชาและมีการแบ่งสรรหน้าที่กัน เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมตามบทบาท ผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างสมบูรณ์ และประเมินเป้าหมายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ศึกษา บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามวุฒิการศึกษา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.8 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเน้นความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ มีกำหนดขั้นตอนในการกำกับผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ มีหนังสือระบุงานอย่างละเอียด กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบ มีการควบคุมดูแลการปฏิบัติ งานอย่างใกล้ชิด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านผู้นำแบบสั่งการ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.9 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่อธิบายการตัดสินใจของตนเองแล้วให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน มีการชักจูงผู้ได้บังคับบัญชาให้ทำตามเมื่อจำเป็น ทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย รู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต มณฑาณี (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน พบว่า ทัศนะของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านผู้นำแบบขายความคิดหรือเสนอแนะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.10 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็น เห็นข้อเสนอนแนะของผู้ได้บังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน และมีการระดมความคิดเห็นจากผู้ได้บังคับบัญชาในการดำเนินงานที่สำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามประสพการณ์การทำงาน พบว่า ด้านผู้นำแบบมีส่วนร่วม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.11 จากผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ได้บังคับบัญชากำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง ไว้วางใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยอิสระ มอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสมือนเป็นผู้นำคนหนึ่ง มีการกระจายอำนาจให้ผู้ได้บังคับบัญชารับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน และเชื่อว่าผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องคอยควบคุม ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต มณฑาณี (2559) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 จำแนก

ตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า พบว่าทัศนคติของครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรี ด้านผู้นำแบบมอบอำนาจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.12 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความมั่นใจว่าแนวความคิดที่เกิดจากภายในทีม ใช้คำถามเพื่อช่วยให้เข้าใจมาตรฐานการปฏิบัติงานในปัจจุบัน และการปรับปรุงต่อไป ผู้บริหารมีการใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของคนในทีม เพื่อทำความเข้าใจในประเด็นปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Tannenbaum and Schmidt (1973, pp. 162–180) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อื่น ๆ ด้านภาวะผู้นำแบบขายความคิด คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมที่ตัดสินใจแล้วพยายามชักชวนให้สมาชิกกลุ่มยอมรับ ซึ่งผู้นำชี้แจงให้เห็นว่าตนได้พิจารณาเป้าหมายขององค์กรและความสนใจของสมาชิกกลุ่มแล้ว และกล่าวถึงสิ่งทีสมาชิกกลุ่มจะได้รับประโยชน์จากการตัดสินใจนั้น

2.13 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานรายบุคคลอย่างต่อเนื่อง ให้กับบุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน กล่าวเผชิญหน้ากับปัญหา มีการดำเนินการวางแผนและแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ และมีการสร้างสัมพันธ์กับบุคลากรในสถานศึกษาที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร แก่นเกษ (2560) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.14 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงพฤติกรรมการทำงานเป็นกลุ่มบุคคลการทำงานโดย บุคคลหลายคนโดยยอมรับตนเองและผู้อื่นที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับผู้ที่บังคับบัญชาและมีการแบ่งสรรหน้าที่กัน แล้วแต่ละคนมีความพึงพอใจ เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาทำงานเป็นทีมตามบทบาท ผู้นำ ผู้ตาม ได้อย่างสมบูรณ์ มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานทั้งด้านกรคิด การพูด การกระทำ และการแสดงออก และมีศักยภาพ ความสามารถ และประเมินเป้าหมายประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทีมได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรศักดิ์ เล็กวงษ์ (2563) ได้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1.1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหนังสือระบุงานอย่างละเอียด กำหนดระยะเวลา และขั้นตอนการดำเนินงานเป็นระบบ
- 1.2 ด้านภาวะผู้นำแบบผู้ช่วยความคิด ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 1.4 ด้านภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องคอยควบคุม
- 1.5 ด้านภาวะผู้นำแบบทดสอบ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้คำถามปลายเปิดที่มีประสิทธิผลเพื่อจุดประเด็นทางความคิดของคนในทีม
- 1.6 ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนและแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบ
- 1.7 ด้านภาวะผู้นำแบบจัดการเป็นทีม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งหมายเดียวกันกับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการแบ่งสรรหน้าที่กัน แล้วแต่ละคนมีความพึงพอใจ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลของ การปฏิบัติงานในสถานศึกษา
- 2.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
- 2.3 ศึกษาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้านด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.อนวัช อุ่นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติ และ ดร.ยงศิริโรจน์ เศษวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่สันติ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในงานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งครูในสหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัย จนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- ธนากร แก่นเกษ. (2560). ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดจันทบุรีสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพมหานคร.
- ธร สุนทรายุทธ. (2556). ทฤษฎีองค์การและพฤติกรรม หลักการทฤษฎีการวิจัยและการปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- พัทธกานต์ อุ่ทองมาก และอดุลย์ วังศรีคุณ. (2559). ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ พิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- วรารณณ์ ช้างอยู่. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศิริพร อินนะรา. (2555). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงาน วิชาการ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สถาบันเทคโนโลยี พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, กรุงเทพมหานคร.
- สาธิต มณฑาณี. (2559). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีในทัศนะของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด ปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ก.ษ.ม., มหาวิทยาลัย บูรพา, ชลบุรี.
- สุดา บุญเถื่อน. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารการมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระแก้ว. วิทยานิพนธ์ ก.ษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรศักดิ์ เล็กวงษ์. (2563). บทบาทภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- สุวรรณา เทพประสิทธิ์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อดุลย์ วังศรีคุณ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- อรพรรณ เทียนคันฉัตร. (2560). ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งต่อแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.



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

Tannenbaum, R. and Schmidt, W. (1973) . How to choose a leadership pattern. **Harvard Business Review**. 51(3), 162–180.

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

ETHICAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS OPPORTUNITY EXPANSION SCHOOL UNDER LAMPANG EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

รณชัย ปินใจ^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Ronnachai Pinjai^{1*} and Sunthorn Khla-ium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการเปิดตารางเครจซี่และมอร์แกน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 155 คน ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.927 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test independent) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบความแตกต่าง ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe') จากผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม, ผู้บริหารสถานศึกษา, โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Ronnachaipinjai@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were 1) to study ethical leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lamphang Primary Educational Service Area Office 3. 2) Compare the ethical leadership of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lamphang Primary Educational Service Area Office 3 by classifying educational background and work experience. the sample in this research consisted of 155 people by using Krejcie and Morgan sampling method. The index of item objective congruence is 0.67–1.00 and the reliability is 0.927. the participates were the directors and teachers in the educational opportunity expansion schools, lamphang primary educational service area office 3. The statistics is used to analyze data and to find the difference were percentage, mean, standard deviation. T–test independent and one–way analysis of variance (ANOVA) and using the Scheffe 'method of analyzing pairs of means to see if there is a difference. The results of this study were as follows

1) The ethical leadership of school administrator was at a high level. The five aspects with the highest and lowest mean were respectability , responsibility, integrity , trust and Justice .

2) To compare the result of school administrator in the educational opportunity expansion schools, Lamphang Primary Educational Service Area Office 3 by Classifying educational background, Justice, Trust ,Respect Responsibility and Honesty. The result has significantly high in the part of overview and all aspects which of the following is consistent with the hypothesis. The Comparisons that was classified the work experience were found that both overview and all aspects. There was no significant difference. Including overview and details on all aspects which is inconsistent with the hypothesis.

Keywords: ethical leadership, administrators, opportunity expansion school

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 มาตรา 36 ในแต่ละเขตพื้นที่การศึกษา ให้มีคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีอำนาจหน้าที่ในการการกำกับดูแล จัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนสถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสาน และส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ที่ระบุไว้ข้างต้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาในพื้นที่ 3 อำเภอ คือ อำเภอแจ้ห่ม อำเภอวังเหนือ และอำเภอเมืองปาน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 มีบทบาทหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาและจัดการศึกษาระดับก่อน ประถมศึกษา ระดับประถมศึกษาและ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ขยายโอกาสทางการศึกษา) มีหน้าที่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ มีภารกิจหลักในการจัดและส่งเสริมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไปในทิศทางที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579 นโยบายกระทรวงศึกษาธิการนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดลำปาง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562)

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Ethical leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสารอันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่าง มีประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์กรและทุกแง่มุม ของสังคม เพราะว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมมีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะหากผู้นำองค์กรมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมย่อมส่งผลด้านบวกต่อสมาชิกขององค์กร ผลโดยทั่วไปคือเพิ่มความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มากขึ้น และอาจช่วยปรับปรุงการรับรู้ทางจริยธรรมโดยรวมของครู ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาลของคณาจารย์ จะถูกเชิดชูเกียรติ และเป็นผู้ทรงคุณค่าในสังคม (สุเทพ ปาลสาร, 2555)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในฐานะที่เป็นส่วนราชการจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องดำเนินเนินงานไปในลักษณะที่สอดคล้องกับทิศทางการปฏิรูป ระบบราชการไทยโดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ได้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ โดยไม่ได้มุ่งเน้นให้ประเมินปฏิบัติเพียงเพื่อให้ได้รับผลการประเมินที่สูงขึ้นเพียงเท่านั้น แต่มุ่งหวังให้ได้มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองในด้านคุณธรรมและความโปร่งใส มีการดำเนินงานที่มุ่งให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและส่วนรวมเป็นสำคัญ และลดโอกาสที่จะเกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในหน่วยงาน ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ประเด็นที่ 21 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในการเข้าร่วมงานการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เมื่อปีงบประมาณ 2562 พบว่า ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ในภาพรวมระดับประเทศ จากการประเมินสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทั้งสิ้น 225 เขต ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 85.58 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ในระดับ A (Very Good) แต่ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้คะแนน 74.27 ซึ่งถือว่ามีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานอยู่ใน ระดับ C (fair) จากการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้รับบริการหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และจากเอกสารหลักฐานการเปิดเผยข้อมูลผ่านทางเว็บไซต์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยมีตัวชี้วัดที่ไม่ผ่าน คือ การปฏิบัติหน้าที่ ,การใช้งบประมาณ,การใช้อำนาจ, การใช้ทรัพย์สินของราชการ, การแก้ไขปัญหาการทุจริตประสิทธิภาพการสื่อสาร, การปรับปรุงระบบการทำงาน, การเปิดเผยข้อมูล และการป้องกันการทุจริต พบประเด็นที่เป็นข้อบกพร่องหรือจุดอ่อนที่จะต้องแก้ไข และพัฒนาหน่วยงาน คือ 1. แผนหรือมาตรการป้องกันการทุจริต ยังไม่สามารถดำเนินการได้ตามภารกิจ 2. มาตรการในการป้องกันปัญหาการทุจริตของหน่วยงานยังไม่มีชัดเจนและยังไม่สามารถสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เฝ้าระวังการทุจริต 3. ขั้นตอนในการให้บริการยังมีความยุ่งยากซับซ้อน 4. ช่องทางให้ประชาชนมีส่วนร่วม ในการเสนอแนะการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังมีช่องทางน้อย และ 5. ข้อมูลพื้นฐานขององค์กร ยังไม่ครบถ้วน จึงทำให้มี แนวทางการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3, 2562) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความเป็นผู้นำ จะส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของผู้บริหารที่จะพัฒนาความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร และเป็น

ปัจจัยสำคัญของผู้นำที่จะนำองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม” เป็นความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกด้วยความเหมาะสม ในด้านความประพฤติและการสื่อสาร อันจะนำไปสู่การยอมรับและเกิดความศรัทธาจากผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้วยความเต็มใจ พร้อมทั้งให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการศึกษาผู้ศึกษาได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ และได้กำหนดกรอบแนวคิดมาเพื่อศึกษาในครั้งนี้จำนวนองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ คือ 1) ด้านความยุติธรรม 2) ด้านความไว้วางใจ 3) ด้านความน่าเคารพ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความซื่อสัตย์

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 สามารถนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลในการวางแผนเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา

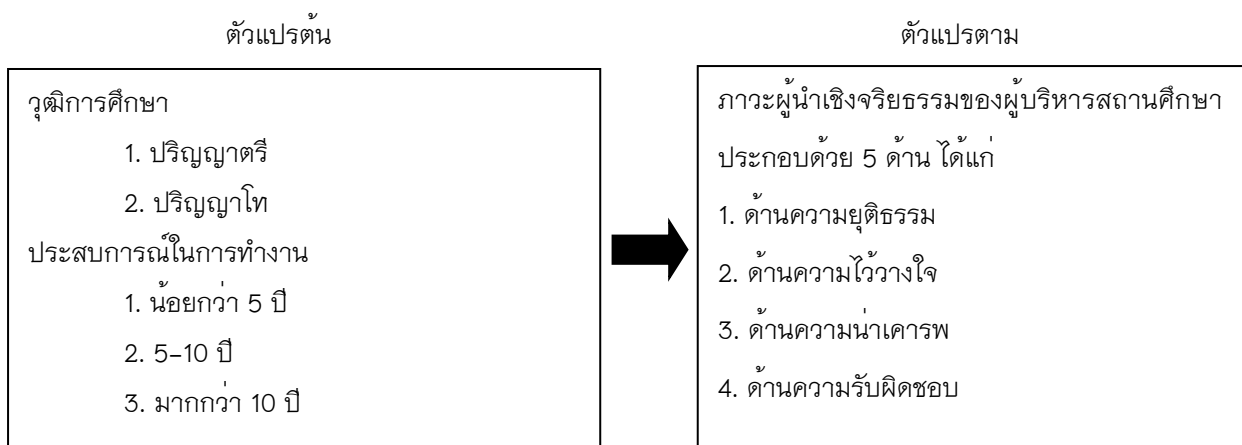
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความเห็นคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมในทุกด้านของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดที่ใช้ในงานวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำนวน 12 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 60 คน ครู 192 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ จำนวน 252 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา และครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่ 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 36 คน และครู จำนวน 119 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ, ตำแหน่ง, วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 แบบสอบถามเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 50 ข้อ จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม จำนวน 10 ข้อ ด้านความไว้วางใจ จำนวน 10 ข้อ ด้านความน่าเคารพ จำนวน 8 ข้อ ด้านความรับผิดชอบ จำนวน 10 ข้อ และด้านความซื่อสัตย์ จำนวน 12 ข้อ ตามวิธีของ Likert (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลมากำหนดขอบเขตในการสร้างเครื่องมือ

3.2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะ และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณาถ่วงถ่วงจาก อาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่า จากแบบสอบถามทั้งหมด 50 ข้อ ทุกข้อมีค่า IOC = 0.67-1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับกับ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ($\alpha - Coefficient$) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) กำหนดให้ค่าความเชื่อถือได้ของสัมประสิทธิ์แอลฟาไว้ที่ 0.70 ขึ้นไป ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.927

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 155 ฉบับ ด้วยตนเอง ให้กับผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

3.6 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทั้ง 12 โรงเรียน ตามช่วงเวลาที่กำหนด ได้รับกลับคืนมาจำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาตัวร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม, ด้านความไว้วางใจ, ด้านความน่าเคารพ, ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554 : 121)

4.3. วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง และวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม

	ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของ ผู้บริหารสถานศึกษา		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความยุติธรรม	4.27	0.63	มาก
2. ด้านความไว้วางใจ	4.29	0.60	มาก
3. ด้านความน่าเคารพ	4.36	0.61	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.33	0.60	มาก
5. ด้านความซื่อสัตย์	4.32	0.64	มาก
รวมเฉลี่ย	4.31	0.58	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ($\bar{X} = 4.31$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก สูงสุดได้แก่ ด้านความน่าเคารพ ($\bar{X} = 4.36$) ระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.33$) ระดับมาก ด้านความซื่อสัตย์ ($\bar{X} = 4.32$) ระดับมาก ด้านความไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.29$) ระดับมาก และน้อยที่สุด ด้านความยุติธรรม ($\bar{X} = 4.27$) ระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

2.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวม ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (n = 106)		ปริญญาโท (n = 49)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	1. ด้านความยุติธรรม	4.19	0.66	4.45		
2. ด้านความไว้วางใจ	4.22	0.64	4.46	0.46	-2.66*	0.01
3. ด้านความน่าเคารพ	4.28	0.65	4.52	0.49	-2.54*	0.01
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.25	0.63	4.49	0.51	-2.31*	0.02
5. ด้านความซื่อสัตย์	4.24	0.66	4.49	0.55	-2.36*	0.02
เฉลี่ยรวม	4.23	0.62	4.48	0.46	-2.78*	0.01

หมายเหตุ : * มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านความยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.298	2	.149	.366	.069
	ภายในกลุ่ม	61.777	152	.406		
	รวม	62.075	154			
2. ด้านความไว้วางใจ	ระหว่างกลุ่ม	.158	2	.079	.220	.803
	ภายในกลุ่ม	54.664	152	.360		
	รวม	54.822	154			
3. ด้านความน่าเคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.484	2	.242	.640	.528
	ภายในกลุ่ม	57.413	152	.378		
	รวม	57.897	154			
4. ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.267	2	.133	.368	.692
	ภายในกลุ่ม	54.995	152	.362		
	รวม	55.262	154			
5. ด้านความซื่อสัตย์	ระหว่างกลุ่ม	.629	2	.315	.776	.462
	ภายในกลุ่ม	61.637	152	.406		
	รวม	62.266	154			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.74	3	0.25	2.28	0.082
	ภายในกลุ่ม	16.24	150	0.11		
	รวม	16.98	153			

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ในทุกด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์

สรุปผลและอภิปรายผล

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3

ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับระดับมากทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความน่าเคารพ รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความซื่อสัตย์ ด้านความไว้วางใจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความยุติธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3

2.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.2 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 3 จำแนกตามประเภทการดำเนินงานในภาพรวม พบว่า ด้านยุติธรรม ด้านความไว้วางใจ ด้านความน่าเคารพ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความซื่อสัตย์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในทุกด้าน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาค เท่าเทียมกันใช้กระบวนการถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เอาใจเอาเปรียบและช่วยเหลือ



ผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างสมเหตุสมผลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดานความยุติธรรม โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ธิษิต (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความยุติธรรม สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านความไว้วางใจ ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงผู้บริหารมีการประเมินตนเองอยู่เสมอ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี และมีความสามารถในการตัดสินใจสินเพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดานความไว้วางใจ โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความไว้วางใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความน่าเคารพ ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น มีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ มีความอ่อนโยนใจดีต่อผู้อื่น ปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ รวมถึงมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยไม่มีความลำเอียง และยอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดานความน่าเคารพ โดยรวมและรายช้อยอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา ธิษิต (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความเคารพเชือถือ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ สามารถพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ สามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ ไม่ยอมแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับ

ปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย มีความเชื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ และเห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ดานความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐ์ ณิชชา ทองสุข (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านความรับผิดชอบ สภาพปัจจุบันโดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความซื่อสัตย์ ผลการวิจัย พบว่า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงการบริหารสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับที่กำหนด เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา อธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่างๆ ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎ ระเบียบ ของสถานศึกษา รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหาร ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้ และมีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายวิชาการ ฝ่ายบริหารบุคคล ฝ่ายงบประมาณ ฝ่ายบริหารทั่วไปอย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำพร กองเตย (2560) ได้ศึกษา การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของตัวบ่งชี้การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความซื่อสัตย์ มีค่าเฉลี่ยความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

2.1 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง และประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาคำมั่นสัญญา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ด้วง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความไว้วางใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีความโปร่งใสต่อการปฏิบัติงาน ปฏิบัติตนโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อผู้อื่น และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจและเป็นที่รักของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความน่าเคารพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีความสุภาพ อ่อนน้อมทั้งกาย วาจา ใจ และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มีความลำเอียง ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบยอมรับผล การปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษา พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสามารถควบคุมตนเองได้และไม่คิดทำร้ายผู้อื่นทั้งร่างกาย วาจา และจิตใจ มีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน เป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรับผิดชอบ และมีความรับผิดชอบยอมรับผลการปฏิบัติงานของตนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามวุฒิการศึกษา ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความยุติธรรม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน ประเพณี ตลอดจนปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนเองด้วยความเต็มใจ รวมถึงแก้ไขปัญหาโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม และไม่เอาใจเอียงเปรียบและช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความยุติธรรม มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.7 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความไว้วางใจ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารทุ่มเทเอาใจใส่ภารกิจของสถานศึกษาด้วยความเต็มใจ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น และปฏิบัติตามโดยคำนึงถึงค่านิยม ความเชื่อ และจริยธรรมอันเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความไว้วางใจ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.8 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความน่าเคารพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่ต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพมีความเมตตากรุณาต่อผู้อื่น และมีสัมมาคารวะและให้เกียรติผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความน่าเคารพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.9 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีความซื่อตรงต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่เห็นแก่ประโยชน์ของสถานศึกษามากกว่าประโยชน์ส่วนตน และมีความพากเพียรในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวดี อินทร์ดั่ง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.10 จากผลการเปรียบเทียบประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านความซื่อสัตย์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษากฎระเบียบ ของสถานศึกษา เป็นแบบอย่างของความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ต่อการปฏิบัติงาน และต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศิริ สมเรือน (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านความซื่อสัตย์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านความยุติธรรม

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาดำเนินการแก้ไขปัญหาทันที เมื่อพบปัญหาหรือข้อผิดพลาด
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจตามสถานการณ์มีเหตุผลโดยใช้หลักคุณธรรมและจริยธรรมทุกครั้ง
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการความถูกต้องและความเป็นธรรมในการตัดสินใจ

1.2 ด้านความไว้วางใจ

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้ดี
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินตนเองอยู่เสมอ
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

1.3 ด้านความน่าเคารพ

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับในความรู้และความสามารถของผู้อื่น
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลโดยไม่มี ความลำเอียง
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนให้เป็นที่น่าเคารพนับถือ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบพร้อมรับการตรวจสอบ
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ความเป็นเลิศ
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาไม่ย่อมนแพ้ต่อปัญหาหรืออุปสรรคเมื่อประสบกับปัญหาในระหว่าง การปฏิบัติงาน

1.5 ด้านความรับผิดชอบ

1. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายและชี้แจงเกี่ยวกับข้อสงสัยในประเด็นต่างๆ ในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน
2. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา
3. ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดเผยข้อเท็จจริงในการบริหารงานฝ่ายบริหารบุคคลอย่าง ตรงไปตรงมา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาารูปแบบภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่ง จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ และขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา, นายธนาวัฒน์ คำราช ศึกษาธิการจังหวัดตาก และนายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวังเหนือ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวกและความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่บิดา มารดา ครูอาจารย์ ตลอดถึงผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอน ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ตลอดถึงครอบครัวที่มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจด้วยดีตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐ์ธัญญา ทองสุข. (2560). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- คำพร กองเตย. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เพ็ญศิริ สมเรือน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการทัศน์ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วิภาวดี อินทร์ด้วง. (2561). ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ดุษฎีนิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3. (2562). แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2562-2564. ลำปาง : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3.

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

The Relationship Between Academic Leadership of Administrators and Educational Quality Assurance Under Vocational Educational in Lampang

วรรณวนิช ชัดจา^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Wanwanich Khatcha^{1*} and Sunthon Khlaium²

๘

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง 2) ระดับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง จำแนกตามสถานศึกษาภาครัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษาภาครัฐ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 7 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 214 คน ใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ ทาโร ยามาเน่ ทำการสุ่มอย่างง่ายแล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในสถานศึกษา และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก สูงสุดได้แก่ ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน อยู่ในระดับมาก 2) ระดับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สูงสุดได้แก่ ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านปัจจัยพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง 3) จากการศึกษาค้นคว้าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ในภาพรวมทุกด้าน และด้านต่าง ๆ แต่ละด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การประกันคุณภาพการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : wanwanich.khatcha@gmail.com



Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of the academic leadership of executives under the Vocational Education in Lampang, 2) to study the level of the educational quality assurance under the Vocational Education in Lampang and 3) to study the relationship between the academic leadership of executives and the educational quality assurance under Vocational Education in Lampang. Classified by educational institutions, government sector under Vocational Education in Lampang. The samples were administrators, teachers, educational institutions in the government sector under Vocational Education in Lampang, totaling 7 educational institutions, a total of 214 people. Sampling size estimation was used from Taro Yamane's ready-made table. Simple randomization was used to determine the proportion according to the population size in the school setting and random sampling. The instrument used was a 5-level estimation scale questionnaire with consistency value of 1.00 and confidence factor .97, the statistic of data analysis consists of percentage, average (mean), standard deviation and Pearson's coefficient analysis.

The results of research find that 1) the level of the academic leadership of executives under the Vocational Education in Lampang is in good level considering it was found that; the leadership of the executive at the highest level, including the program for children with special abilities is in good level, followed by a course perspective and trend and the least aspects of student performance evaluation, 2) the level of the educational quality assurance under the Vocational Education in Lampang is in good level considering it was found that; the educational quality assurance at the highest level, including the teachers and school administrators is in good level, followed by the fundamentals and the least was the curriculum and teaching and learning management is in moderate level and 3) The study of the relationship between the academic leadership of executives and the educational quality assurance under Vocational Education in Lampang that; the level of the academic leadership of executives under the Vocational Education in Lampang in all aspects there is a positive relationship with the level of the educational quality assurance under the Vocational Education in Lampang the significant at .01

Keywords: Academic Leadership, Educational Quality Assurance



บทนำ

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เนื่องจากจากกระแสโลกาภิวัตน์ และการพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รอบตัว จึงได้มีการวางแผนการพัฒนาต่าง ๆ ที่มุ่งเน้นไปที่ทักษะในการดำรงชีวิต เพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภาครัฐและเอกชน มีการกำหนดแบบแผนนโยบายต่าง ๆ ที่สอดคล้องและพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สังคมสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองไปพร้อมกับสภาวะใหม่ บุคคลที่จะต้องดำเนินชีวิตไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงนี้ คือเยาวชนที่ต้องใช้ทักษะต่าง ๆ ดำเนินชีวิตไปควบคู่กับนวัตกรรมและเทคโนโลยีให้เกิดประสิทธิภาพในการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้าตามวิสัยทัศน์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ ที่ให้คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพดำรงชีวิตอย่างเป็นสุขสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและการเปลี่ยนแปลงของโลกในศตวรรษที่ 21 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า ๘) หน่วยงานด้านการจัดการศึกษาถือเป็นแกนนำสำคัญที่จะช่วยให้เยาวชนเรียนรู้ และมีทักษะในการดำเนินชีวิตสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาในทุก ๆ ด้านให้เป็นไปโดยราบรื่นท่ามกลางสภาพปัญหาการจัดการศึกษาต่าง ๆ แต่กลับพบว่า มีสถานศึกษาจำนวนหนึ่งประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาจนเป็นที่ยอมรับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานความสำเร็จของสถานศึกษาเหล่านี้มีนัยการศึกษาหลายท่านได้ศึกษาและพบว่าผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งความสำเร็จขององค์กรล้วนขึ้นอยู่กับภูมิปัญญาและแนวปฏิบัติที่สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดเพราะเป็นผู้นำนโยบายและโครงการต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติซึ่งส่งผลต่อผู้เรียนครูและสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีภาวะผู้นำมีคุณธรรมจริยธรรมมีความสามารถทั้งด้านบริหารและวิชาการตามมาตรฐานสมรรถนะมาตรฐานตำแหน่งและบริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 91-92) ผู้บริหาร จึงเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา เป็นหน่วยงานต้นสังกัดของสถานศึกษาอาชีวศึกษา มีหน้าที่พิจารณาเสนอ นโยบาย แผนพัฒนา มาตรฐานและหลักสูตรการอาชีวศึกษาทุกระดับ ที่สอดคล้องกับความต้องการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนการศึกษาแห่งชาติ การส่งเสริมประสานงานการจัดการอาชีวศึกษาของภาครัฐและเอกชนการสนับสนุนทรัพยากร การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงคุณภาพและความเป็นเลิศทางวิชาชีพ จึงได้จัดทำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ใช้เป็นแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 และนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง สถานศึกษามีหน้าที่โดยตรงในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา สามารถนำหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นแนวทางในการขับเคลื่อน การประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 เพื่อใช้การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานที่กำหนดผลการจัดการศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงานต้นสังกัด หรือหน่วยงานที่กำกับดูแลสถานศึกษา และการจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและสาธารณชน



ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ หรือชี้แนะบุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้อง เข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา รวมถึง และประสานสัมพันธ์กันเพื่อให้งานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน และคุณภาพของผู้เรียน อันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารมีความสำคัญต่อความสำเร็จในการบริหารงาน โดยเฉพาะงานบริหารวิชาการจะประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารต้องใช้ภาวะผู้นำกระจายความรับผิดชอบอย่างเป็นธรรมไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักใช้ภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวอย่างในด้านพฤติกรรมภาวะผู้นำ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาความเชื่อมั่นและความเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร ทำให้องค์กรเกิดประสิทธิผลสูงสุดและเป็นตัวกำหนดคุณภาพการศึกษาในโรงเรียน แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อาทิเช่น ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการประเมินการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ สอดคล้องกับแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐานซึ่งมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 เมื่อพิจารณาแล้วผู้มีบทบาทสูงสุดคือผู้บริหารโรงเรียน เพราะเป็นผู้มีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานของบุคคลทุกคนในองค์กร ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานใด ๆ ในองค์กรจึงขึ้นอยู่กับประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารเป็นประการสำคัญ กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 กำหนดให้สถานศึกษาแต่ละแห่ง จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ให้เป็นไปตามมาตรฐานการอาชีวศึกษาที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประกาศกำหนด ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน 9 ประเด็นการประเมิน ได้แก่ มาตรฐานที่ 1 คุณลักษณะของผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษาที่พึงประสงค์ มาตรฐานที่ 2 การจัดการอาชีวศึกษา และมาตรฐานที่ 3 การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ในการขับเคลื่อนการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งเป็นการประเมินผล และการติดตาม ตรวจสอบคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษานั้น จะต้องมีการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จึงได้จัดทำแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 ที่มีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สามารถวัดและประเมินผลคุณภาพได้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม และด้านปัจจัยพื้นฐานซึ่งมีความสัมพันธ์และเชื่อมโยงกับมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง เพื่อให้สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ ในการกำหนดนโยบาย การบริหารสถานศึกษา และการประกันคุณภาพการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และผู้บริหาร ครูผู้สอน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาตนเอง และบุคลากรทางการศึกษาทุกคน ให้เกิดการพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านบริหารงานภายในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

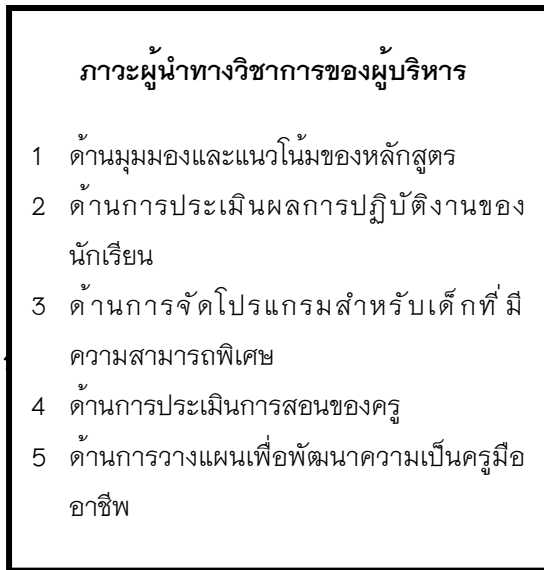
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง
2. เพื่อศึกษาระดับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา

สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

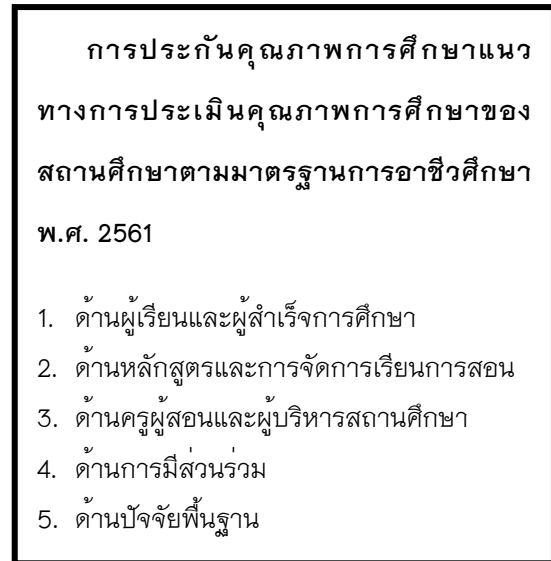
กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรที่ศึกษา



ตัวแปรที่ศึกษา



สมมุติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กับงานประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน สถานศึกษาภาครัฐสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง จำนวน 7 สถานศึกษา รวมทั้งสิ้นจำนวน 459 คน ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ ทาโรยามาเน (Yamane, 1973) เทียบขนาดประชากรที่ 460 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ซึ่งเป็นแบบสอบถามตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร จากแนวคิดของ Seyfarth (1999, p. 165-273) 5 ด้าน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา ตามแนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2561 5 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้ คือ วิทยาลัยเทคนิคพะเยา ตำบลบ้านต๋อม อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ลำปาง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp.202 - 203) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ผู้วิจัย ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 214 ชุด และได้กลับคืนมา 214 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์ข้อมูลระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
4. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับระบบประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (simple Correlation) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดลำปาง

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	n=214		ระดับ
		(\bar{X})	S.D.	
1	ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร	4.32	0.64	มาก
2	ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน	4.18	0.56	มาก
3	ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความ สามารถพิเศษ	4.33	0.54	มาก
4	ด้านการประเมินการสอนของครู	4.22	0.53	มาก
5	ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ	4.27	0.57	มาก
	รวมเฉลี่ย	4.26	0.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.53$) สูงสุดได้แก่ ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33, S.D. = 0.54$) รองลงมา ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.64$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.57$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินการสอนของครู อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, S.D. = 0.53$) และน้อยที่สุดด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, S.D. = 0.56$) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

การประกันคุณภาพการศึกษา	n=214		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1 ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา	4.26	0.50	มาก
2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	3.00	1.04	ปานกลาง
3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา	4.32	0.61	มาก
4 ด้านการมีส่วนร่วม	4.14	0.59	มาก
5 ด้านปัจจัยพื้นฐาน	4.29	0.52	มาก
รวมเฉลี่ย	4.00	0.42	มาก

จากตาราง 9 พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา อยู่ในระดับมาก สูงสุดได้แก่ ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.61$) รองลงมา ได้แก่ ด้านปัจจัยพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.52$) รองลงมา ได้แก่ ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.50$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D. = 0.59$) และการประกันคุณภาพการศึกษาน้อยที่สุด ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00, S.D. = 1.04$) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง (X)	การประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ลำปาง (Y)	
	Pearson Correlation (r)	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร (X ₁)	.42**	ปานกลาง
7. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของ นักเรียน (X ₂)	.33**	ค่อนข้างต่ำ
8. ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มี ความสามารถพิเศษ (X ₃)	.42**	ปานกลาง
9. ด้านการประเมินการสอนของครู (X ₄)	.37**	ค่อนข้างต่ำ
10. ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครู มืออาชีพ (X ₅)	.39**	ค่อนข้างต่ำ
รวมเฉลี่ย	.41**	ปานกลาง

** P < .0

จากตาราง 15 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง โดยรวมเฉลี่ยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=.41) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางทุกด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร (X₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง, ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน (X₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ, ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ (X₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง, ด้านการประเมินการสอนของครู (X₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ, และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ (X₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ โดยรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร เป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษรองลงมา คือ ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร ด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ด้านการประเมินการสอนของครู ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน

2. การประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ในภาพรวมการประกันคุณภาพการศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นรายด้าน พบว่า การประกันคุณภาพการศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านปัจจัยพื้นฐาน

ด้านผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางทุกด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ด้านการประเมินการสอนของครู และด้านการวางแผนเพื่อพัฒนาความเป็นครูมืออาชีพ ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปางทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ($r=.41$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ในภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านการจัดโปรแกรมสำหรับเด็กที่มีความสามารถพิเศษ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีการสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาสำหรับเด็ก ที่มีความต้องการพิเศษเข้าเรียนทุกคน โดยดำเนินการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทั้งในและนอกหน่วยงาน อีกทั้งสนับสนุนให้มีการใช้งบประมาณรวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวก สื่อ การบริการ เพื่อช่วยเหลือกับเด็กที่มีความต้องการพิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558) ได้ศึกษาหัวข้อ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐานด้านวิชาการส่วนด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านมุมมองและแนวโน้มของหลักสูตร อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ในภาพรวมการประกันคุณภาพการศึกษา 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาครูผู้สอน ให้มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการเรียนรู้ตามมาตรฐานตำแหน่งสายงาน ครูผู้สอน ประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการชั้นเรียน และการพัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (2560 ยุทธศาสตร์ที่ 3) การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษา ให้มีสมรรถนะ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากำลังคน ด้านการอาชีวศึกษา ให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศไทย 4.0 เพื่อพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพในการพัฒนา กำลังคนด้านการอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาหลักสูตรอาชีวศึกษาที่หลากหลายตามความต้องการในการพัฒนาประเทศ และเพื่อพัฒนาความร่วมมือในการเพิ่มศักยภาพกำลังคนด้านการอาชีวศึกษาให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะทั่วไป สมรรถนะวิชาชีพ สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาประเทศ

3. ผลการศึกษาคือความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ในภาพรวมทุกด้าน ทั้ง 5 ด้าน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีผลกับการประกันคุณภาพ การศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีการประเมินสมรรถนะผู้เรียนและผู้สำเร็จการศึกษาอาชีวศึกษา ที่เป็นผล มาจากการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการทักษะและการประยุกต์ใช้คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย การดูแล และแนะแนวผู้เรียนผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ผู้เรียนมีสมรรถนะ ในการเป็นผู้ประกอบการหรือการประกอบอาชีพอิสระผลงานของผู้เรียนด้านนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์งานสร้างสรรค์งานวิจัยผล การแข่งขันทักษะวิชาชีพผลการประเมินมาตรฐานวิชาชีพผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านอาชีวศึกษา (V-NET) และการมีงานทำและศึกษาต่อของผู้สำเร็จการศึกษา ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579 (ยุทธศาสตร์ที่ 2) การผลิต และพัฒนากำลังคนด้านอาชีวศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศนั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนอาชีวศึกษาให้มีสมรรถนะตรงกับความต้องการ ของตลาดแรงงาน และการพัฒนาประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา และวิชาชีพของผู้เรียนอาชีวศึกษา เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือ ความเชี่ยวชาญ และเป็นเลิศเฉพาะทาง และเพื่อพัฒนางานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ นวัตกรรม เทคโนโลยี และองค์ความรู้ด้านอาชีวศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพ การศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียน ควรส่งเสริมให้มีการดูแล ควบคุม กำกับนิเทศ ให้ครูปฏิบัติตามระเบียบ ว่าด้วยการวัดและประเมินผลนักเรียนอย่างเคร่งครัด

1.2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารบริหารจัดการเรียนการสอน อย่างมีคุณภาพ เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

1.3 ด้านครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา ครูผู้สอน ให้มีการจัดการเรียนการสอนการบริหารจัดการชั้นเรียนที่มีคุณภาพ

1.4 ด้านการมีส่วนร่วม ควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีการยกระดับและพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร กับการประกันคุณภาพ การศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

1.2 ควรมีการศึกษาแนวทางเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัด ลำปาง

1.3 ควรมีการศึกษารูปแบบการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารงาน วิชาการ สังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขข้อเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายอำนาจ เรือนสุข อำนวยการวิทยาลัยการอาชีพแจ้ห่ม และนายพีรพงศ์ ดวงแก้ว ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล ศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู สถานศึกษาภาครัฐในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะผู้บริหาร และคณะครู ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหน็ดเหนื่อย ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษาตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

๘

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: พัฒนาหลักสูตร.

ณัฐสิริ รักษ์เกียรติวงศ์ (2559). **การปฏิรูปอาชีวศึกษาของประเทศไทย**. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (ทีดีอาร์ไอ). สืบค้นเมื่อ 13 ธันวาคม 2562, จาก <https://tdri.or.th/tag/อาชีวศึกษา/>

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ.2560-2564. (29 ธันวาคม 2559). **ราชกิจจานุเบกษา**. 133 (115 ก). หน้า 1-8.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545. (19 สิงหาคม 2542). **ราชกิจจานุเบกษา**. 116(74 ก). หน้า 17-18

สนอง ศิริกุลวัฒนา และสุวิชัย ศิริกุลวัฒนา. (ม.ป.ป.). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545-2559**. กรุงเทพฯ: พัฒนาหลักสูตร.

สุทธทัย จันทรทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **แนวทางการประเมินคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาตามมาตรฐานการอาชีวศึกษา พ.ศ.2561**. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2562, จาก <http://bsq2.vec.go.th/document/doc1.html>



สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **แผนพัฒนาการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2560-2579**. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2562, จาก http://www.stc.ac.th/stc/images/datam/plan_2560-2579.pdf

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2562, จาก <http://bsq2.vec.go.th/document/doc1.html>

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). **รายงานการประเมินคุณภาพภายนอกเพื่อการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านอาชีวศึกษา รอบ 3 (พ.ศ. 2554-พ.ศ. 2558)**. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2562, จาก <http://aqa.onesqa.or.th/SummaryReport.aspx>

Cronbach. L.J. (1990). **Essentials of Psychological Testing**. 5 th ed. New York: Conllins.

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
วิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE AUTHENTIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING THE
TEACHERS' PERFORMANCE ACCORDING TO PROFESSIONAL STANDARDS OF THE
SCHOOLS IN CHIANGRAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3, MAE
FAH LUANG DISTRICT, CHIANGRAI PROVINCE

วรรษชัยขวัญ ปัญญาวิยะ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Warachkwan Punwiya^{1*} and Nanfon Kanma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู และ 4) สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้มาจากการสุ่มอย่างง่ายตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา จำนวน 217 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่า IOC ของข้อคำถาม อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.963 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 4) ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถพยากรณ์ ได้ร้อยละ 50.6 ซึ่งมีสมการพยากรณ์ในรูปแบบ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206523@up.ac.th

ติดังนี้ $Y' = 1.734 + 0.306(X_3) + 0.286(X_4)$ และสมการณพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Z' = 0.379(Z_3) + 0.358(Z_4)$

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำที่แท้จริง, การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู, ผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the authentic leadership of school administrators 2) teachers' performance of the Schools 3) the relationship between the authentic leadership of school administrator and teachers' performance and 4) to create the equation for predicting the authentic leadership of school administrators affecting the teachers' performance according to professional standards. The 217 samples were selected by using finished table of Krejcie. The tools used in this research are 5 level of questionnaires with questions' IOC index of 0.67 – 1.00 and reliability index of 0.93. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, 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 authentic leadership of school administrators that the overall aspects was at the high level 2) The teachers' performance of the schools that the overall aspects was at the high level 3) the relationship between the authentic leadership of school administrator and teachers' performance that the overall aspects was high positive correlation and statistically significant at 0.01 level. and 4) 2 aspects of school administrators' authentic leadership are able to predict the teachers' performance are Internalized moral perspective and Balanced processing statistically significant at .01 level. This is able to predict the success at 50.6%. The predict equations are as follow: The Unstandardized Score form (equation) is $Y' = 1.734 + 0.306(X_3) + 0.286(X_4)$ and the Standard Score form (equation) is $Z' = 0.379(Z_3) + 0.358(Z_4)$

Keywords: Authentic leadership, Teachers' performance, administrators

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งยังมีการแข่งขันกันในทุก ๆ ด้าน ทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนี้เพื่อความอยู่รอด และต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสิ่งแรกที่ต้องพัฒนา คือ การพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ศักยภาพ และทักษะ ซึ่งการศึกษาถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพ แต่ในปัจจุบันพบว่าการศึกษาของไทยอยู่ในขั้นวิกฤต เนื่องจากจากผลผลิตครูที่ไม่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่มีความเป็นมืออาชีพ อีกทั้งในอดีตมีการเน้นพัฒนาคนแต่องค์ความรู้ ทักษะ หรือพฤติกรรมมากกว่าการพัฒนาที่แก่นแท้ของคน ซึ่งหมายถึง ทศนคติ แรงจูงใจ และอุปนิสัย ทำให้การพัฒนาไม่ได้ผลเท่าที่ควร (ณรงค์วิทย์ แสงทอง, 2560, ออนไลน์) สิ่งที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพการศึกษา คือการพัฒนาผู้บริหารศึกษา เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์นั้น ผู้นำต้องมีคุณภาพ มีความสามารถในการวางแผน ควบคุมดูแล บริหารจัดการต่าง ๆ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจหรือโน้มน้าวใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ทำงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2554, หน้า 14) ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และศิลป์ที่ผู้บริหารพึงจะมีใน



การปกครองหรือจูงใจผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงได้รับความสนใจมากขึ้น เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษามีประสิทธิผลและสามารถดำเนินการให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้นั้น สถานศึกษาควรต้องคำนึงถึงความสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา (ขวัญฤดี อาภาพันธ์, 2559, หน้า 3) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การตระหนักตน ความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การบวณการที่สมดุล และมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงจะช่วยสร้างบรรยากาศของการทำงานในสถานศึกษา ให้เอื้อต่อการมองโลกในเชิงบวก และความยึดมั่นผูกพันของครูมากกว่าการเน้นวิชาการเพียงอย่างเดียว (ธีรภัทร กุโลภาส, 2556, หน้า 125) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในองค์กรการศึกษา จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ที่แท้จริง เพราะ ภาวะผู้นำที่แท้จริงจะสามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความมั่นใจ สร้างความน่าเชื่อถือและศรัทธาในตัวผู้นำ เพื่อให้บุคลากรทุ่มเทและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน (สันติ บุรณชาติ, 2558, หน้า 12)

นอกจากนี้การปฏิบัติงานของครูถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาผู้เรียน และยังส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษาด้วย เนื่องจากครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่สอนอย่างเต็มความสามารถจะทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษาตั้งไว้ ส่งผลให้สถานศึกษาได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ รวมถึงใช้เป็นหลักประกันแก่ผู้เรียนและผู้ปกครองว่าสถานศึกษามีครูที่ปฏิบัติหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้จะทำให้ผู้เรียนได้รับประโยชน์สูงสุด ได้รับการพัฒนาที่ดีที่สุดจากการสอนอย่างมีประสิทธิภาพของครู (พรชัย ชนุพันธ์, 2553, หน้า 2) ทั้งนี้ ครูสภาในฐานะที่เป็นองค์กรวิชาชีพครูจึงได้มีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานครู เพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 2. ด้านการจัดการเรียนรู้ และ 3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (ข้อบังคับครูสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรมากที่สุด ซึ่งในปีการศึกษา 2562 พบว่าครูขาดจิตวิญญาณในความเป็นครู รวมถึงครูและบุคลากรทางการศึกษาหย่อนยานขาดความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาไม่มีการลงโทษบุคลากรที่ทำผิด ยังมีการบริหารงานโดยใช้ระบบอุปถัมภ์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2562, หน้า 63) ซึ่งการที่บุคลากรในสถานศึกษาเป็นเช่นนี้จะส่งผลให้การบริหารงานภายในสถานศึกษา ไม่สามารถเป็นไปตามวัตถุประสงค์ได้เพราะการดำเนินงานของสถานศึกษานั้นนอกจากจะอาศัยความสามารถและศักยภาพของผู้บริหารแล้ว บุคลากรในสถานศึกษายังถือเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมาย

จากความเป็นมาข้างต้นเห็นได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำในองค์กร ที่มีผลต่อครู บุคลากรนักเรียน รวมถึงบรรยากาศการปฏิบัติงานในสถานศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เนื่องจากภาวะผู้นำที่แท้จริง เป็นสิ่งที่จำเป็นกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน และจะทำให้ครูมีความมั่นใจ เชื่อมมั่นในตัวผู้บริหาร มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อีกทั้งผู้บริหารยังสามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปพัฒนาความเป็นผู้นำที่แท้จริงของตนเองหรือนำผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการบริงานบุคลากร และครูยังสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาตนเองอีกด้วย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

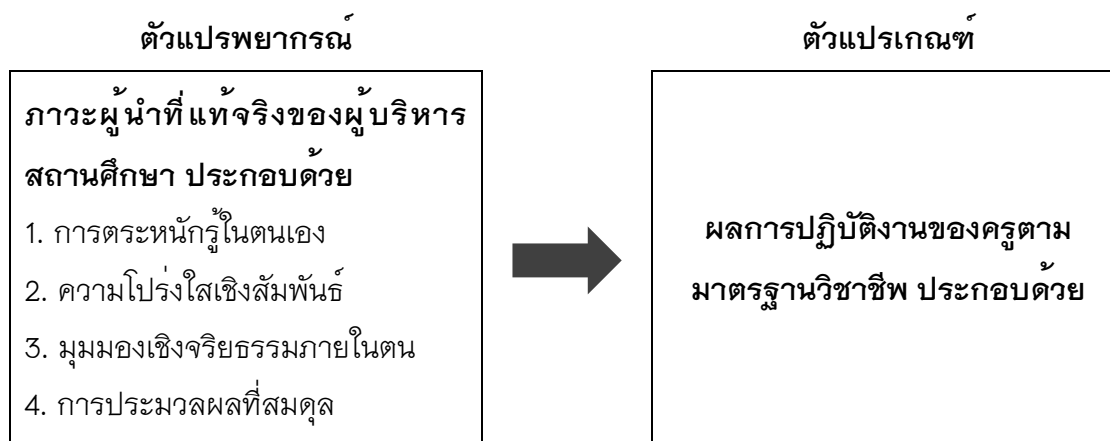
การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. ศึกษาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา
2. ศึกษาผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา
4. สร้างสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา

สมมุติฐานการวิจัย

1. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา อยู่ในระดับสูงในทางบวก
2. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษาได้

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจำนวน 27 แห่ง รวมทั้งหมด 217 คน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 และค่า IOC ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 นำข้อมูลที่ได้อำนาจวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple correlation coefficients) และสร้างสมการพยากรณ์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบ Stepwise

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3

ตาราง 1 แสดงภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 217)		ระดับ
	(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	3.83	0.88	มาก
2. ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์	4.03	0.81	มาก
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	4.05	0.85	มาก
4. ด้านการประมวลผลที่สมดุล	3.94	0.86	มาก
รวมเฉลี่ย	3.96	0.79	มาก

จากตารางพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำที่แท้จริงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.79) และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.88) รองลงมา ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.81) รองลงมา ด้านการประมวลผลที่สมดุล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.85) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3

ตาราง 2 แสดงผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3

มาตรฐานวิชาชีพการปฏิบัติงานของครู	(n = 217)		ระดับ
	(\bar{X})	(S.D.)	
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู	4.14	0.74	มาก
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	4.05	0.70	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.10	0.75	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.69	มาก

จากตารางแสดงว่า ครู มีผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.69) โดยเมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.75) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ตาราง 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

ภาวะผู้นำที่แท้จริงของ ผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู (Y)			รวม
	ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู (Y ₁)	ด้านการจัดการ เรียนรู้ (Y ₂)	ด้านความสัมพันธ์ กับผู้ปกครองและ ชุมชน (Y ₃)	
1. ด้านการตระหนักรู้ใน ตนเอง (X ₁)	0.583**	0.548**	0.532**	0.591**
2. ด้านความโปร่งใสเชิง สัมพันธ์ (X ₂)	0.625**	0.635**	0.635**	0.673**
3. ด้านมุมมองเชิงจริยธรรม ภายในตน (X ₃)	0.616**	0.646**	0.671**	0.687**
4. ด้านการประมวลผลที่ สมดุล (X ₄)	0.618**	0.648**	0.659**	0.684**
รวม	0.659**	0.668**	0.674**	0.710**

จากตารางพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .71**$) โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .671**$) เป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประมวลผลที่สมดุล มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .659**$) และภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประมวลผลที่สมดุล มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูด้านการจัดการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .648**$)

4. สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 4 แสดงสมการพยากรณ์ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ ในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	b	β	t-value	p-value
ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน	.306	.379	4.074	.000
ด้านการประมวลผลที่สมดุล	.286	.358	3.849	.000
Constant= 1.734	R= .711	R ² = .506	F= 109.421**	

จากตารางเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพได้ร้อยละ 50.6 โดยนำค่าสัมประสิทธิ์มาเขียนสมการพยากรณ์ ได้ดังนี้

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ} \quad Y' = 1.734 + 0.306 (X_3) + 0.286 (X_4)$$

$$\text{สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน} \quad Z' = 0.379 (Z_3) + 0.358 (Z_4)$$

สรุปผล

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ การประมวลผลที่สมดุล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การตระหนักรู้ในตนเอง ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อยู่ในระดับมาก และด้านการจัดการเรียนรู้ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความโปร่งใสเชิงสัมพันธ์ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน และด้านการประมวลผลที่สมดุล มีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีความสัมพันธ์กันปานกลางในทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล สามารถพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง

จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ร้อยละ 50.6 ซึ่งด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน เป็นด้านที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษามากที่สุด รองลงคือ ด้านการประมวลผลที่สมดุล

อภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการศึกษานั้น ผู้บริหารมีความจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่แท้จริง คือ ต้องรู้จักตนเอง รู้จุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มีการแสดงออกในความเป็นตัวเองด้วยความจริงใจ มีความยุติธรรม มีใจเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ มีการตัดสินใจอย่างรอบคอบบนพื้นฐานของข้อมูลที่รอบด้าน มีการปฏิบัติตนและการดำเนินชีวิตตามหลักคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น โดยภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารจะนำพาให้ครูในสถานศึกษามีความศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองด้วยความร่วมมือร่วมใจตามความสามารถ และเต็มตามศักยภาพของตน ทำให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน จะส่งผลให้สถานศึกษามีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกศล ตามะทะ (2554) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของคณาจารย์ของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาน่าน เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 มีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี จึงมีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของครู ซึ่งถือเป็นมาตรฐานที่ระบุแนวทางในการปฏิบัติงานของครูไว้อย่างชัดเจน ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ข้อ 6 ได้มีการกำหนดไว้ว่าผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีทางการศึกษาหรือเทียบเท่า หรือมีคุณวุฒิอื่นที่คุรุสภารับรอง โดยมีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ ซึ่งมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพเป็นมาตรฐานที่คุรุสภาใช้มาเป็นที่เกณฑ์ในการคัดเลือกครูเพื่อเข้ามาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการประกอบวิชาชีพให้เกิดประสิทธิผล นอกจากนี้ตามมาตรา 56 ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 มาตรา 56 ได้มีการกำหนดไว้ว่าให้ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งตำแหน่งครูผู้ช่วยมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มเป็นเวลาสองปีก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งครู ซึ่งผู้ที่เข้าสู่กระบวนการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มต้องเข้ารับการประเมินและต้องมีผลการประเมินเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นจึงต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ เพื่อให้ผ่านเกณฑ์การประเมินที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ตามยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2570 ได้กล่าวถึง การพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยการให้ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาตามมาตรฐานวิชาชีพ และพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการและยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย ชนุนันท์ (2553) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายุทธธาณี พบว่าครูมีการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ในเขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในโรงเรียน เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันสูงในทางบวก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่แท้จริงเป็นผู้ที่มีการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน มีความจริงใจแสดงออกให้ผู้อื่นเห็นถึงตัวตนที่แท้จริงของผู้บริหารเอง ตลอดจนจนถึงการประพฤติปฏิบัติตนทั้งในด้านการทำงานและการดำรงชีวิต อยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรมจริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูในสถานศึกษาได้ ส่งผลให้ครูในสถานศึกษาเกิดความเชื่อมั่น ศรัทธาในตัวของผู้บริหาร กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจจากภายใน ทำให้มีกำลังใจการปฏิบัติงาน จึงปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มกำลัง แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่มีความโปร่งใส ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรมจริยธรรมต่อผู้อื่น ซึ่งเป็นลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำที่แท้จริงจะทำให้ครูในสถานศึกษาเกิดความไว้วางใจ เสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ และครูในสถานศึกษารับรู้ถึงประสิทธิภาพของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษณ์ ศรีอักษรนทร์ (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทัศนคติในการทำงาน และพฤติกรรมในการทำงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ พบว่า ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารมีอิทธิพลในทางตรง ซึ่งมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความไว้วางใจในตัวของผู้บริหาร การเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ และพฤติกรรมการทำงานในบทบาทหน้าที่ของคนในองค์กร

4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล เนื่องจาก ครูให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารที่ปฏิบัติตนตามหลักคุณธรรม จริยธรรม สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่นได้ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แสดงความคิดเห็นและเปิดใจรับฟังความคิดเห็น กระทำการใดๆหรือตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง มีความเป็นกลาง ไม่ลำเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้ข้อมูลจากแหล่งที่หลากหลายเพื่อมาประกอบการตัดสินใจ สอดคล้องกับแนวคิดของลูมิส มอร์ส (2561) กล่าวว่า ผู้นำที่มีการบริหารงานด้วยหลักคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถและความฉลาดทางสติปัญญา ผู้บริหารมีความยุติธรรม โปร่งใส จะเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ และช่วยลดความขัดแย้งในองค์กร ก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม และสอดคล้องกับคำกล่าวของกรมยุทธศึกษาทหารอากาศ (2563) ว่า ผู้นำที่ดีต้องเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น มีภาวะการตัดสินใจที่ดี มีความเป็นธรรม ยุติธรรม ไม่โอนเอียงไปทางฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน ซึ่งการมีความยุติธรรมนี้มีส่วนทำให้การตัดสินใจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้ตามเกิดความไว้วางใจ เชื่อถือ และกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งยังช่วยให้การปกครองและการทำงานร่วมกันราบรื่นขึ้น ทุกคนให้ความเคารพในการตัดสินใจซึ่งกันและกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ในการประเมินตนเองของผู้บริหารนอกจากผู้บริหารจะประเมินตนเองแล้ว ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีการประเมินตัวผู้บริหารด้วย เพื่อให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมให้พัฒนาจุดเด่นให้ดีขึ้นและปรับปรุงจุดอ่อนให้น้อยลง
 - 1.2 ด้านการประมวลผลที่สมดุล ผู้บริหารควรสำรวจตนเองถึงการวางตัวและความสัมพันธ์กับบุคลากรแต่ละคน ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติเพียงเพราะเห็นว่าแต่ละคนมีประโยชน์ต่อองค์กร
 - 1.3 ด้านความโปร่งใสเชิง ผู้บริหารควรว่ากล่าวตักเตือนทุกคนเมื่อกระทำผิด โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เลือกปฏิบัติว่าเป็นพวกพ้องของตน โดยควรใช้ศาสตร์และศิลป์ มีการตักเตือนร่วมกับการชี้แนะและให้กำลังใจ เพื่อให้กระทบต่อความสัมพันธ์ในการทำงานให้น้อยที่สุด
 - 1.4 ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตน ผู้บริหารควรมีความกล้าในการตัดสินใจ ไม่ลังเลในความคิด โดยอาศัยข้อมูลอย่างรอบด้านและคิดวิเคราะห์อย่างรอบครอบ เพื่อลดความเสี่ยงและปัญหาที่จะเกิดขึ้นจากการตัดสินใจผิดพลาด และให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ไม่ล่าช้า และมีประสิทธิภาพ
2. การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครู
 - 2.1 ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารควรมีนโยบายในการทำวิจัยในชั้นของสถานศึกษาที่ชัดเจน มีการอบรมพัฒนาให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีและสถิติในการทำวิจัยให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
 - 2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน สถานศึกษาควรมีการจัดกิจกรรมที่ให้ผู้ปกครองได้มีส่วนร่วม ให้ผู้ปกครองได้พบปะสร้างความคุ้นเคยกับครู เพื่อง่ายและสะดวกต่อการติดต่อประสานระหว่างครูและผู้ปกครอง
 - 2.3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู สถานศึกษาควรสนับสนุนให้ครูมีการพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้อย่างรอบด้าน มีการสนับสนุนงบประมาณในการสร้างนวัตกรรม เพื่อกระตุ้นให้ครูมีการสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้
3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านมุมมองเชิงจริยธรรมภายในตนและด้านการประมวลผลที่สมดุล ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มกำลัง เต็มความสามารถ เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ครู ผู้บริหารควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้แก่ครูในการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน เห็นแก่ประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นสำคัญ สนับสนุนให้ครูใช้ความสามารถของตนเองให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น ให้ได้ครูปฏิบัติตนตามความเชื่อของตนเองบนหลักของคุณธรรมจริยธรรม นอกจากนี้ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับกระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษา ให้ครูได้มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อให้ครูในสถานศึกษาเกิดความศรัทธา เชื่อ และเห็นคุณค่าในตนเอง ซึ่งจะทำให้ครูเต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่เกิดจากการที่ตนเองมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปฏิบัติงานโดยใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพและเต็มใจ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เปรียบเทียบภาวะผู้นำในรูปแบบต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพของครูในสถานศึกษา เขตอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้เป็นงานวิจัยที่ถูกต้อง และสมบูรณ์มากที่สุด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ พร้อมกันนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้ให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิตและดุขฎิ บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร. กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านมนตรีวิทยา และ ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบ แนะนำ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้เป็น เครื่องมือที่สมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้บริหารและครูผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในเขตอำเภอแม่ฟ้า หลวง จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์สละ เวลาในการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

ท้ายที่สุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ผู้ให้การสนับสนุน คณะผู้บริหารและครู โรงเรียนบ้านเทอดไทยทุกท่าน ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาให้โอกาสและสนับสนุนผู้วิจัยให้ได้รับการศึกษา ครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ. (1 พฤษภาคม 2563) กศศ.192. **เสนอบทความวิชาการ : คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี.**

กฤษณ์ ศรีอัครนนท์. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่แท้จริง ทักษะคติในการทำงานและพฤติกรรมใน การทำงาน : บทบาทการเป็นตัวแปรสื่อของความไว้วางใจและการเสริมสร้างพลังอำนาจทางจิตใจ, วิทยานิพนธ์ วท.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.**

โกศล ตามะทะ. (2559). **แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การของครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา น่าน เขต 2, วิทยานิพนธ์ ค.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.**

ขวัญฤดี อาภานนท์. (2559). **ภาวะผู้นำที่แท้จริงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9, วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม, นครปฐม.**



- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2560). การพัฒนาคนแนวใหม่ : Inside Out Development Approach. สืบค้นเมื่อ 11 ตุลาคม 2562, จาก https://www.hrcenter.co.th/file/columns/hr_f_20170509_164620.pdf
- ธีรภัทร กุโลภาส. (2556). อิทธิพลของภาวะผู้นำที่แท้จริงที่มีต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยมีการมองโลกเชิงบวกทางวิชาการและความยึดมั่นผูกพันของครูเป็นตัวแปรส่งผ่านและขนาดโรงเรียนเป็นตัวแปรปรับ: วิธีวิจัยแบบผสมวิธี, วิทยานิพนธ์ ค.ศ., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- พรชัย ชนุนันท์. (2553). สภาพและปัญหาการปฏิบัติงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี, วิทยานิพนธ์ ม.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี, อุดรธานี.
- สันติ บุรณชาติ. (2558). การบริหารสถานศึกษาด้วยภาวะผู้นำที่แท้จริง. วารสารศึกษาศาสตร์, 26(3), 1 – 13.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- สุวิมล มธุรส. (2561). จริยธรรมของผู้นำองค์กรต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน. วารสารวิทยาลัยสงฆ์ นครลำปาง, 7(2), 393 – 406.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.



สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

OPERATING CONDITIONS OF THE NATION STANDARD FOR EARLY CHILDHOOD CARE, DEVELOPMENT AND EDUCATION THAILAND OF THE LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION IN WANG-NUA DISTRICT, LAMPANG PROVINCE

วิศรุทธิ์ เทพสุรินทร์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Wisaroon Thepsurin^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 138 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิกการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list) ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ 1) ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย 2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ 3) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ผลการวิจัยพบว่า 1) ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร ครูภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องใช้ให้ปลอดภัยเหมาะสมกับการใช้งานและเพียงพอ รองลงมา คือ จัดให้มีพื้นที่/มุมประสบการณ์ และแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และมีการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ 2) ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก มีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน รองลงมา คือ มีการตรวจสุขภาพร่างกาย ฟันและช่องปาก สายตา หู ตามกำหนด และมีการเฝ้าระวังติดตามการเจริญเติบโตของเด็กเป็นรายบุคคล บันทึกผลภาวะโภชนาการอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และความคิดเห็น

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : wissaroon_jack@hotmail.com

ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดพื้นที่/มุมประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย และ 3) ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก เด็กสามารถอดทนรอคอย ควบคุมตนเอง ยับยั้งชั่งใจ ทำตามข้อตกลง คำเนิ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีกาลเทศะ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้สมวัยรองลงมา คือ เด็กมีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ที่แสดงออกได้สมวัย และเด็กบอเกี่ยวกับตัวเด็กบุคคล สถานที่แวดล้อมธรรมชาติ และสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก ได้สมวัย ตามลำดับ และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เด็กมีน้ำหนักตัวเหมาะสมกับวัยและสูงดีสมส่วน ซึ่งมีบันทึกเป็นรายบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ดังนี้ 1) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่แตกต่างกัน 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และ 3) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

คำสำคัญ : องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, มาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ

Abstract

Objective of this research 1) to study the operating conditions according to the National Early Childhood Development Institute standards. Of the local government organization In the area of Wang–Nuea District, Lampang Province; 2) to compare the operating conditions according to the National Early Childhood Development Center standard Of the local government organization In the area of Wang–Nuea District, Lampang Province, classified by age, work experience And educational background The sample used in this study consisted of 138 people. The research tool was a questionnaire. The content was divided into 3 parts as follows: Part 1 asked about the general condition of the respondents, ie age, work experience, educational background. Survey of items (check–list), part 2, inquire about operating conditions according to the National Early Childhood Development Center standards. Of the local government organization In the area of Wang–Nuea District, Lampang Province, divided into 3 areas, which are classified into each area as follows: 1) Management of Early Childhood Development Center 2) Teacher/Child Care Provider. And providing learning experiences 3) quality of early childhood The questionnaire was a 5–level valuation scale. Part 3 was an open–ended questionnaire.

The results of the research found that 1) the overall management of early childhood development centers was at a moderate level. When considering individually, it was found that the top 3 opinions were the management of the indoor environment, equipment, equipment and appliances to be safe, suitable for use and sufficient, followed by a space/experience corner. And learning in the classroom and outside the classroom and the management of early childhood development in a systematic order and reviews with an average minimum



is a management information system, 2) the teacher/child care provided. Care And experience learning and playing to early childhood development as a whole is moderate. The top 3 opinions with average were organized activities for children to take appropriate action in health care. Safety in daily life is followed by a physical examination. Teeth and oral cavity, eyesight, ears are scheduled, and individual children's growth is monitored. The results were continuously recorded according to the patterns and opinions, with the lowest average being a variety of appropriate learning and play experiences areas/corners, and 3) the quality of the early childhood as a whole. Moderate The top 3 average opinions: Children are patient, wait, self-control, restrain, act in agreement, take into account the feelings of others, have tact, adapt well to new situations, followed by children have imagination. And creativity The show's age and young children tell about the people, places and things natural environment around the child's age, respectively, and the average minimum is a child's weight, age-appropriate and well proportioned. With individual records

The results of comparative analysis of operating conditions according to the National Early Childhood Development Center standards Of the local government organization In the area of Wang-Nuea District, Lampang Province, classified by age, work experience. And educational background as follows: 1) The results of the comparison analysis by age showed that the respondents of different ages had Operating conditions according to the National Early Childhood Development Center standards differ in the management of early childhood development facilities and the quality of early childhood development. In terms of teachers/child caregivers, they were statistically significant at level 0.05. And provide learning and play experiences for early childhood development No different 2) The results of the comparison. Classified by work experience It was found that the respondents who have Different work experiences have operating conditions according to the National Early Childhood Development Center standards. Different in all aspects with statistical significance level of 0.05, and 3) the results of the comparative analysis. Classified by educational background It was found that the respondents with different educational background had different operating conditions according to the National Early Childhood Development Center standards in the management of early childhood development centers. Statistically significant at level 0.05.

Keywords : Local Administrative Organization, Nation Standard For Early Childhood Care, Development And Education Thailand

บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้คนมีความรู้และคุณสมบัติต่างๆ ที่ช่วยให้คนนั้นอยู่รอดในโลกได้เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ครอบครัว และสังคมส่วนรวม (สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงปาฐกถา เรื่อง การศึกษาของผู้ด้อยโอกาส, 2545) ดังนั้น การที่จะดูคุณภาพการศึกษา จึงดูที่คุณภาพคนที่เป็นผลผลิตของการจัดการศึกษาแต่อย่างไรก็ตามในสถานการณ์ปัจจุบันที่สถานศึกษาส่วนใหญ่ยังมีความเหลื่อมล้ำและแตกต่างกันมากทั้งในด้านงบประมาณ คุณภาพ บุคลากร หรือแม้แต่ตัวป้อนคือนักเรียนที่รับเข้าเรียน รวมทั้งปัจจัยอื่น ๆ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเด็กปฐมวัยไว้หลายมาตรา คือ มาตรา 54 วรรคสอง กำหนดว่า "...รัฐต้องดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแล และพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษา เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัย โดยส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้า



มีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย” มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศให้เกิดผล จ. ด้านการศึกษา (1) ให้สามารถเริ่มดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับการดูแลและพัฒนาก่อนเข้ารับการศึกษ ตามมาตรา 54 วรรคสอง เพื่อให้เด็กเล็กได้รับการพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สมกับวัยโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 18 (1) กำหนดให้ การจัดการในสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ได้แก่ ศูนย์บริการช่วยเหลือระยะแรกเริ่มของเด็กพิการ และเด็กซึ่งมีความต้องการพิเศษ ศูนย์พัฒนาเด็กก่อนเกณฑ์ของสถาบันศาสนา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ศูนย์เด็กเล็ก หรือสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่เรียกชื่ออย่างอื่น

พระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16(9) กำหนดให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษาซึ่งคณะอนุกรรมการจัดทำแผนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดการศึกษา ได้จัดทำแผนปฏิบัติการกำหนดแผนการถ่ายโอนการจัดการศึกษา ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดให้หน่วยงานที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัย ถ่ายไปยัง เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลที่สถานศึกษาตั้งอยู่ในพื้นที่ ตามความพร้อมและตามหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนด ในกฎกระทรวงการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมโดยกำหนดระยะเวลาถ่ายโอน ในระยะที่ 1 ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2544-พ.ศ. 2548 สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติจึงได้กำหนด แผนปฏิบัติการการกระจายอำนาจด้านการจัดการศึกษาให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดนโยบายปีการศึกษา 2544 ทุกโรงเรียนไม่เปิดรับเด็กอนุบาล 3 ขวบ ให้ทุกโรงเรียนสนับสนุน ส่งเสริม ให้ความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในด้านอาคารสถานที่ บุคลากร ครู ผู้ดูแลเด็ก วิชาการ งบประมาณ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดการศึกษาเด็กอนุบาล 3 ขวบ และในปีงบประมาณ 2544 ได้เริ่มนโยบายการถ่ายโอนการศึกษาให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (สปช.) ในสมัยนั้นได้รับประกาศงดรับเด็ก 3 ขวบ เข้าเรียน ชั้นอนุบาลและประสานงานแจ้งกรมการปกครองสนับสนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการแทน เฉพาะอนุบาล 3 ขวบ โดยกระทรวงศึกษาธิการจะสนับสนุนบุคลากรผู้สอนและสถานที่เรียนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการในโรงเรียนประถมศึกษาของ สปช. ตั้งแต่ปีการศึกษา 2544 ซึ่งจากการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวังซ้าย ที่ผ่านมามีปัญหา บุคลากรทางการศึกษาหรือเจ้าหน้าที่ มีจำนวนไม่เพียงพอต่อการบริหารการศึกษาและมีตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานไม่ตรงกับสายงาน ไม่ได้รับความรู้เฉพาะทางที่จะช่วยให้การบริหารการศึกษาแก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพจึงทำให้เกิดปัญหาด้านความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การบริหารงานวิชาการ ยังไม่มีการเตรียมความพร้อมให้กับเด็กอย่างจริงจังรวมทั้งการจัดหาทรัพยากรที่เหมาะสมแก่เด็กตามวัย ความจำกัดในเรื่องงบประมาณก็ยังส่งผลกระทบถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การจัดหาสื่อวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ของเด็ก (องค์การบริหารส่วนตำบลวังซ้าย, 2562, หน้า 10) ประกอบกับเมื่อวันที่ 2 มกราคม 2562 คณะรัฐมนตรีได้ให้ความเห็นชอบมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติที่ดำเนินการจัดทำโดยคณะกรรมการพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ (ก.พ.ป.) โดยความร่วมมือของผู้แทนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เสนอโดยสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ โดยให้ใช้เป็นมาตรฐานกลางของประเทศ และให้กระทรวงที่เกี่ยวข้องพิจารณานำมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติฉบับใหม่ไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานพัฒนาเด็กปฐมวัยที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลและรับผิดชอบ มีการบริหารจัดการ ประเมินผลการดำเนินงานเพื่อยกระดับการพัฒนาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานฯ ดังกล่าวและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดสำหรับเด็กปฐมวัยให้เจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ และมีพัฒนาการที่เหมาะสมตามวัย และเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่ดี อันจะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ นั้น

จากสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวังซ้าย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมาย ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน

พื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ เพื่อที่จะได้ทราบถึงการเตรียมความพร้อมเกี่ยวกับการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติในองค์การบริหารส่วนตำบลวังซ้าย อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการนำไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน ตลอดจนผลการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นข้อมูล และแนวทางในการพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย คือ

ตัวแปรอิสระ

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. อายุ
2. ประสบการณ์ในการทำงาน
3. วุฒิการศึกษา

ตัวแปรตาม

การดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ประกอบด้วย 3 ด้านคือ

1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย
2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้
3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ จำแนกเป็น ผู้บริหาร จำนวน 18 คน หัวหน้าส่วนราชการ 9 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 135 คน ครู 45 คน นักวิชาการการศึกษา 5 คน รวม 212 คน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้าส่วนราชการ คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู นักวิชาการการศึกษา สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง รวม 138 คน โดยการกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ ทาโร ยามาเนะ (พิสนุ พงศ์ศรี, 2551, หน้า 109) โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสังกัด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาดำรง เอกสาร และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน วุฒิการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (check-list)

ตอนที่ 2 สอบถามสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง โดยแบ่งออกเป็น 3 ด้าน วิเคราะห์จากมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ พ.ศ. 2562 มีข้อคำถาม จำนวน 75 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scales) 5 ระดับ โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำนวน 3 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 คน ด้วยตัวเอง

3.2 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 138 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 138 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วในการจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

4.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

4.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

4.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

4.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับ การวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการ ดังนี้

4.4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

4.4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 42-43) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยกำหนดตัวเลือกไว้ 5 ระดับ คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545, หน้า 73)

4.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อเสนอแนะสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วแปลความหมายโดยเทียบกับเกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC)

5.2 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพ หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

5.3 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.4 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การทดสอบค่า (F-Test) เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ทำงาน และวุฒิการศึกษา

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ข้อ และอยู่ในระดับปานกลาง 20 ข้อ โดยความเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในอาคาร ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ เครื่องใช้ให้ปลอดภัยเหมาะสมกับการใช้งานและเพียงพอ รองลงมาคือ จัดให้มีพื้นที่/มุมประสบการณ์ และแหล่งเรียนรู้ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน และมีการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ

2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก มีการจัดกิจกรรมให้เด็กได้ลงมือปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมในการดูแลสุขภาพ ความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน รองลงมา คือ มีการตรวจสุขภาพร่างกาย ฟันและช่องปาก สายตา หู ตามกำหนด และมีการเฝ้าระวังติดตามการเจริญเติบโตของเด็กเป็นรายบุคคล บันทึกผลภาวะโภชนาการอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดพื้นที่/มุมประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย

3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยความเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก เด็กสามารถอดทน รอคอย ควบคุมตนเอง ยับยั้งชั่งใจ ทำตามข้อตกลง คำสั่งถึงความรู้สึกของผู้อื่น มีกาลเทศะ ปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ใหม่ได้สมวัยรองลงมา คือ เด็กมีจินตนาการ และความคิดสร้างสรรค์ ที่แสดงออกได้สมวัย และเด็กบอกเกี่ยวกับตัวเด็ก บุคคล สถานที่แวดล้อม

ธรรมชาติ และสิ่งต่าง ๆ รอบตัวเด็ก ได้สมวัย ตามลำดับ และความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เด็กมีน้ำหนักตัวเหมาะสมกับวัยและสูงดีสมส่วน ซึ่งมีบันทึกเป็นรายบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุต่างกันมีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกันในด้านการบริหารจัดการจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ทั้ง 3 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

1.2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ระหว่างทุกกลุ่มอายุไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย แตกต่างจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี ทั้ง 3 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้ง 2 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

2.2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้ง 2 คู่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

2.3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย แตกต่างจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกัน

ในการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถสรุปได้ ดังนี้

3.1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า กับ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า กับ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ทั้ง 2 คู่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

3.2 ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีสภาพการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่า กับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย วิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการทำงาน และวุฒิการศึกษา มีประเด็นสำคัญที่จะนำมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

การศึกษาได้พบว่า ผลการวิเคราะห์ความเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน สามารถเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย และด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้ และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อความความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กส่วนใหญ่ไม่มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์จากข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องจัดเก็บจากผู้เรียน และชุมชน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่งไม่ได้สังกัดและอยู่ในกำกับดูแลจากหน่วยงานด้านการศึกษาโดยตรง จึงอาจทำให้การบริหารจัดการข้อมูลยังไม่ดีเท่าที่ควร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร ชื้อทนต์ประสิทธิ์ (2559, หน้า 86) กล่าวว่า ปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่ามีผลต่อการบริหารงานโดยรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

2. ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อความความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดพื้นที่/มุมประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นที่เหมาะสมอย่างหลากหลาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดความพร้อมเรื่องสถานที่ ที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจมาจากหน่วยงานอื่น สถานที่มีความคับแคบ ไม่สามารถจัดให้มีพื้นที่/มุมประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นให้หลากหลายได้ หากจะดำเนินการได้ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากในการจัดหาพื้นที่และจัดสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแห่งใหม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสม มารศรี และจิตตรา ชิวคอน (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

ของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา รายงานอาคารสถานที่ แวดล้อม และความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อความความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เด็กมีน้ำหนักตัวเหมาะสมกับวัยและสูงตีสัดส่วน ซึ่งมีบันทึกเป็นรายบุคคล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดการจัดเก็บข้อมูลของผู้เรียนอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ครูไม่ตระหนักถึงความสำคัญและประโยชน์จากข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องจัดเก็บจากผู้เรียน และชุมชน ซึ่งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหลายแห่งไม่ได้สังกัดและอยู่ในกำกับดูแลจากหน่วยงานด้านการศึกษาโดยตรง จึงอาจทำให้การบริหารจัดการข้อมูลยังไม่ดีเท่าที่ควร ผลเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ ข้อที่ 1 ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อความความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการบริหารจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายสมร ชื่อทัศนประสิทธิ (2559, หน้า 86) กล่าวว่า ปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล จะเห็นได้ว่ามีผลต่อการบริหารงานโดยรวมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกันมีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี และในด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัยแตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี กลุ่มที่มีอายุ 30-40 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี และกลุ่มที่มีอายุ 51-60 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุมากกว่า 60 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนในด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพของเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสารของเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ สังคม ปลูกฝังคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดีของเด็ก และการส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไปของเด็ก โดยทั่วไปสามารถส่งเสริมให้เด็กได้รับได้ทุกที่ ทุกเวลาจากผู้ปกครอง ครู โดยใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ตามวิถีชีวิตประจำวัน เช่น วัสดุ สื่อออนไลน์ สนามเด็กเล่น และการเล่นกับเด็กวัยเดียวกันหรือต่างวัยกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ มั่นชนา หริกจันทร์ (2551, หน้า 96) ที่พบว่า ผู้บริหารและผู้ดูแลเด็กที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเกี่ยวกับปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนตำบล จังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ แตกต่างกันในทุกด้าน ด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มี

ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี และกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี และด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี กับ กลุ่มที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสบการณ์ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านความรู้ ความคิด มุมมองต่อการดำเนินงาน การพัฒนางาน และการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ภัทร์ศรีวรรณ สมบรม (2555, หน้า 55) ที่พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมและแต่ละงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ ทนงศักดิ์ ปักโคทาณัง (2557, หน้า 363-364) ที่พบว่า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องข้องในการบริหารงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแกดำ อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบ สภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี และกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่วุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และในด้านคุณภาพของเด็กปฐมวัย แตกต่างกันจำนวน 1 คู่ ได้แก่ กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษา มัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือเทียบเท่ากับกลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่วุฒิการศึกษาสูงกว่า ได้รับการพัฒนาตนเองทางความรู้ หลักการ แนวคิด ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ทั้งในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย และในด้านการบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย คือ การบริหารจัดการสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การบริหารหลักสูตรสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย การบริหารจัดการข้อมูล การบริหารจัดการบุคลากร การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อความปลอดภัย การจัดการเพื่อส่งเสริมสุขภาพและการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัย และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของครอบครัวและชุมชน การส่งเสริมให้เด็กมีการเจริญเติบโต พัฒนาการด้านการเคลื่อนไหว ด้านอารมณ์ จิตใจ ด้านสติปัญญา การเรียนรู้และสร้างสรรค์ ด้านภาษา และการสื่อสาร ด้านสังคม คุณธรรม มีวินัย และความเป็นพลเมืองดี เหมาะสมตามวัยซึ่งต้องใช้ความรู้ที่สำคัญเฉพาะด้าน สอดคล้องกับ วิเลขา ปรีชา (2561) ที่ได้ศึกษาพบว่า การดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อการดำเนินงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ส่วนด้านด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัย ทุกกลุ่มวุฒิการศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนในด้านครู/ผู้ดูแลเด็กให้การดูแล และจัดประสบการณ์การเรียนรู้และการเล่นเพื่อพัฒนาเด็กปฐมวัยไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การดูแลและพัฒนาเด็กอย่างรอบด้าน การส่งเสริมพัฒนาการด้านร่างกายและดูแลสุขภาพของเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการด้านสติปัญญา ภาษาและการสื่อสารของเด็ก การส่งเสริมพัฒนาการด้านอารมณ์ จิตใจ สังคม ปลูกฝังคุณธรรมและความเป็นพลเมืองดีของเด็ก และการส่งเสริมเด็กในระยะเปลี่ยนผ่านให้ปรับตัวสู่การเชื่อมต่อในขั้นถัดไปของเด็ก โดยทั่วไปสามารถส่งเสริมให้เด็กได้รับได้ทุกที่ ทุกเวลาจากผู้ปกครอง ครู โดยใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เข้าถึงได้ตามวิถีชีวิตประจำวัน เช่น วัสดุออนไลน์ สนามเด็กเล่น และการเล่นกับเด็กวัยเดียวกันหรือต่างวัยกันสอดคล้องกับ

กนกอร อุณาพรหม (2553, หน้า 102) พบว่า การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของ ข้าราชการ ผู้ดูแลเด็กและประธานคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่มีวุฒิการศึกษาต่างการ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปางพบว่า ผลอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเร่งพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดให้สามารถดำเนินการ มีผลเป็นไปตามมาตรฐานในภาพรวมที่สูงขึ้น

1.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีประสบการณ์ และความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานมาตรฐานสถานพัฒนาเด็กปฐมวัยแห่งชาติ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง

2.2 ควรศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของบริหารกับประสิทธิภาพการพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสถานพัฒนาเด็กปฐมวัย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาตระหนักถึง ความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายมนตรี ธิแก้ว ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 และนายสมคิด สิบแจ้ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ รวมถึงขอขอบพระคุณองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ในเขตพื้นที่ อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง ที่ให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เอื้อต่อการศึกษา จนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดี ทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนทำให้ผลงานฉบับนี้เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องและขอขอบความกตัญญูกตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มี พระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขออภัยผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร อุณาพรหม. (2553). การจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลในพื้นที่
อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม. สกลนคร : สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: กองราชการส่วนตำบล ส่วนพัฒนารายได้ท้องถิ่น
สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น.
- ทองศักดิ์ ปักโคทาหนัง. (2557). การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลแกดำ
อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ รม.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประสม มารศรี และจิตรดา ชิวดอน. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดนครราชสีมา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(พิเศษ), 359-369.
- พิสนุ พงศรี. (2551). เทคนิควิธีประเมินโครงการ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พรินท์.
- ภัทร์ศรีวรรณ สมบรม. (2555). การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัด
สระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- มณฑนา หริกจันทร์. (2551). ปัญหาการดำเนินงานตามมาตรฐานการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ขององค์กรบริหาร
ตำบล จังหวัดประทุมธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรม
ราชูปถัมภ์, 2(3), 95-107.
- วิเลชา ปรีชา. (2561). การดำเนินงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัด
นครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, นครศรีธรรมราช.
- สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงปาฐกถาเรื่อง การศึกษาของผู้ด้อยโอกาส. (2545).
กรุงเทพฯ: หอรัตนชัย.
- สายสมร ชื้อทัศนประสิทธิ์. (2559). ปัญหาการบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน
จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- องค์การบริหารส่วนตำบลวังซ้าย. (2562). รายงานผลการปฏิบัติงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน
ตำบลวังซ้าย องค์การบริหารส่วนตำบลวังซ้าย อำเภอวังเหนือ จังหวัดลำปาง. ลำปาง: องค์การบริหาร
ส่วนตำบลวังซ้าย.



การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ
ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาพะเยา เขต 2

A STUDY OF ACADEMIC AFFAIRS ADMINISTRATION OF FOREIGN LANGUAGE
DEPARTMENT IN CHIANGKHAM SCHOOL CLUSTER 2 UNDER THE PHAYAO
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

วีณา ทิมคล้าย^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Weena Timklay^{1*} and Sunthon Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และเพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารโรงเรียน และหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศและครูผู้สอน ในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 จำนวน 144 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบตรวจคำตอบ และแบบ ปลายเปิด และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ F-test ใน ประสพการณ์ เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัย พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยระดับมากที่สุดคือด้านการจัดกิจกรรมการเรียน การสอน รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านหลักสูตรและการนำ หลักสูตรไปใช้ และน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของ กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศจำแนกตามระดับการศึกษา และสถานภาพในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อ จำแนกตามประสพการณ์ และพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผู้ที่มีประสพการณ์ 5-10 ปี และผู้ที่มีประสพการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ส่วนด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษาไม่แตกต่างกัน ปัญหาและข้อเสนอแนะของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่ม โรงเรียนเชียงคำ 2 ที่พบมากที่สุด คือ ภาระงานของครูมีมาก จึงส่งผลให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนไม่มี ประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : การบริหารงานวิชาการ, กลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ, กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206545@up.ac.th



Abstract

The purposes of this study were to study the academic affairs administration of foreign language department in Chiangkham School cluster 2 under the Phayao primary educational service area office 2 and to compare the academic affairs administration of foreign language department in Chiangkham School cluster 2 under the Phayao primary educational service area office 2 classified by educational background, status and working experience and. The samples were 144 including the school administrators, heads of English department and teachers. The statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, F-test and One Way ANOVA. If the differences were found, the Scheffe's Method would be brought into account to compare them.

The independent study found that the state of academic affairs administration of foreign language department in Chiangkham School cluster 2 under the Phayao primary educational service area office 2 totally of sides was at the high level. The results were respectively shown from the highest to the lowest as follows; learning management, secondary media application and development, measurement and evaluation, then curriculum and curriculum application and finally educational supervision. The comparative results of the academic affairs administration of foreign language department in Chiangkham School cluster 2 under the Phayao primary educational service area office 2 classified by educational background and status shown that curriculum and curriculum application, learning management, media application and development, measure and evaluation and educational supervision was not different in all sides. When considering each aspect, it was found that the level of working experience between 5 – 10 years and over 10 years was different. On the other hand, curriculum and curriculum application, media application and development, measurement and evaluation and educational supervision was not different. The main problems and the suggestions of academic affairs administration of foreign language department in Chiangkham School cluster 2 is over workloads of teachers, they cannot teach effectively

Keywords : Academic affairs administration, Foreign language department, Chiangkham School cluster 2

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชพระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ว่า ผู้ที่มุ่งหวังความดีและความเจริญความมั่นคงในชีวิตจะต้องไม่ละเลยการศึกษา ความรู้ที่จะศึกษามี 3 ส่วน คือ ความรู้วิชาการ ความรู้ปฏิบัติการ และความรู้คิดอ่านตามเหตุผลความเป็นจริง การศึกษานั้นเปรียบเสมือนโครงสร้างพื้นฐานทางสังคม และเป็นเครื่องมือในการพัฒนามนุษย์ให้เกิดความสมบูรณ์แบบ การที่จะขับเคลื่อนสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จนั้น จึงต้องมีการปฏิรูปและพัฒนาการจัดการศึกษาให้ครบทุกด้าน ผู้บริหารสถานศึกษาถือว่าเป็นผู้นำในการก้าวไปสู่นหนทางการปฏิรูปการศึกษาและเป็นผู้นำไปสู่เป้าหมายหลักทางการศึกษา รวมถึงการดำเนินการจัดการศึกษาในสถานศึกษาที่จะต้องอาศัยการบริหารงานในสถานศึกษา การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ตามกฎกระทรวง มาตรา 5 และ มาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ทั้งหมด 4 ฝ่าย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป การบริหารงานวิชาการถือเป็นหัวใจหลักในการบริหารการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนขึ้นอยู่กับการบริหารงานด้านวิชาการเป็นหลัก เนื่องจากงานฝ่ายวิชาการมีหน้าที่ในการจัดทำหลักสูตร และพัฒนาหลักสูตร จัดกิจกรรมการเรียนรู้ วัดและประเมินผล นิเทศ กำกับติดตามให้ทันกับการ

เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้กำหนดสาระการเรียนรู้ 8 กลุ่ม ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ ทักษะหรือกระบวนการเรียนรู้ และคุณลักษณะหรือค่านิยมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียน ภาษาต่างประเทศที่เป็นสาระการเรียนรู้พื้นฐาน ซึ่งกำหนดให้เรียนตลอดหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน คือ ภาษาอังกฤษ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) ซึ่งปัจจุบันภาษา ต่างประเทศเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาทักษะทางด้านต่าง ๆ และกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จัดตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้เรียนมีเจตคติที่ดีต่อภาษาต่างประเทศ และสามารถนำภาษาต่างประเทศมาใช้สื่อสารในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อแสวงหาความรู้ ประกอบอาชีพ และศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้นได้ อย่างไรก็ตาม ในหลาย ๆ โรงเรียนยังคงประสบปัญหาของการบริหารงานด้านวิชาการ เช่นโรงเรียนในกลุ่มเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 กำลังเผชิญกับปัญหาด้านการจัดทำโครงสร้างหลักสูตร และปรับหลักสูตรให้เข้ากับบริบทสถานศึกษาของตนเอง การจัดการมอบหมายหน้าที่ของครูผู้สอนไม่ตรงตามประสบการณ์ ครูยังไม่สามารถบูรณาการการสอนกับสื่อการสอนและนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอนได้ รวมถึงยังไม่มีการวัดผลและประเมินผลผู้เรียนที่หลากหลาย

ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550 ขอบข่ายของการบริหารงานด้านวิชาการมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ซึ่งเป็นการจัดทำเขียนโครงสร้างหลักสูตรให้เข้ากับยุคสมัย พร้อมพัฒนาให้เข้ากับบริบทของสถานการณ์นั้น ๆ อีกด้วย 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนจะดีขึ้นหรือแย่ลง ล้วนแล้วแต่ขึ้นอยู่กับกรอบการออกแบบการเรียนการสอนทั้งนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการออกแบบการเรียนรู้ และจัดกิจกรรมที่เน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะการเรียนรู้ได้มากที่สุด 3) ด้านการพัฒนาสื่อและการนำเอาไปใช้ เมื่อเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ก็ต้องพัฒนาสื่อการเรียนการสอน รวมถึงการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล เมื่อมีการเรียนรู้ ต้องมีการวัดผลและประเมินผลเพื่อประเมินความเข้าใจของผู้เรียน และ 5) ด้านการนิเทศการศึกษา มีการนิเทศเพื่อกำกับ ติดตามผลการพัฒนา การนำหลักทั้ง 5 ด้าน เข้ามาใช้ในการบริหารงานด้านวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศนั้น ส่งผลให้สถานศึกษาก้าวสู่ความเป็นเลิศ และเป็นการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอีกด้วย

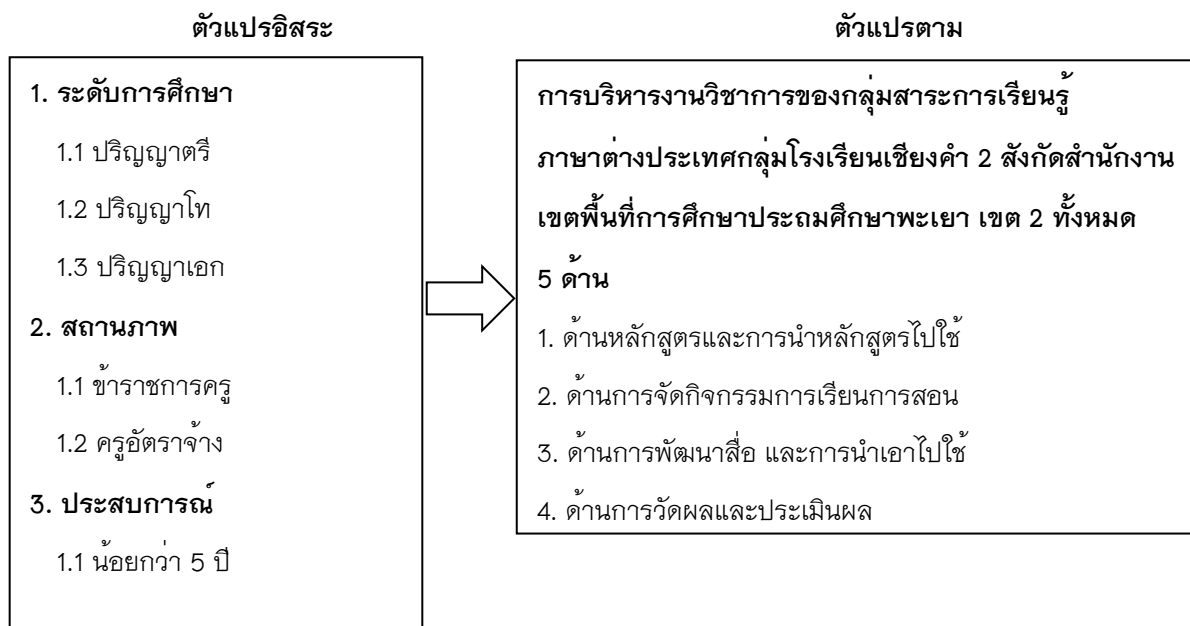
ปัจจุบันสถานศึกษามีการแข่งขันทางการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานกันมากขึ้น เพื่อความเป็นเลิศทางการศึกษา และเพื่อพัฒนาด้านการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะทางด้านงานวิชาการ ประกอบไปด้วยรายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อนำผลทดสอบไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษา รวมถึงโรงเรียนในกลุ่มเชิงคำ 2 อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทั้ง 18 โรงเรียน กำลังประสบปัญหา ระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทั้งระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ ซึ่งผลสำรวจพบว่า ในปีการศึกษา 2561 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET) วิชาภาษาอังกฤษมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 38.87 และมีคะแนนเฉลี่ย ร้อยละ 32.61 ในปีการศึกษา 2562 ซึ่งค่าเฉลี่ยต่ำลงถึง 6.26 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2, 2562, สื่อออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้พัฒนาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในทุก ๆ ด้านแบบยั่งยืน ตามกรอบการบริหารงานวิชาการของการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2550

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

การบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ มีความแตกต่างกัน ในด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวน 18 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีทั้งหมด 18 โรงเรียน จำนวน 18 คน ครูกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีทั้งหมด 18 โรงเรียน

จำนวน 196 คน รวมจำนวนประชากรทั้งหมด 232 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรโดยการเปรียบเทียบจากตารางสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยมีระดับความเชื่อมั่นที่ 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ จำนวน 18 คน และครูจำนวน 108 คน รวมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 144 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้การบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือวิจัย ดังนี้

แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครู ลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) และแบบปลายเปิด (Open End) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ ลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับ แทน 5 ความหมาย คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยแยกเป็น 5 ด้าน คือ 1) ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ 2) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน 3) ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ 4) ด้านการวัดผลและประเมินผล 5) ด้านการนิเทศการศึกษา

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะ มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามปัญหาและข้อเสนอแนะในการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ผู้วิจัยติดต่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลจากคณะครูของโรงเรียนในสังกัด

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

3.3 ผู้วิจัยนำแบบวัดที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบวัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลคำตอบ (Checklist) และแบบปลายเปิด (Open Ended) โดยการแจกแจงความถี่ของคำตอบของแต่ละข้อคำถามเพื่อหาค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์การบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการวิจัยเรื่องการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพาเยา เขต 2 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งใช้เกณฑ์ 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศกลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาเยา เขต 2 ตาม ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และ ประสิทธิภาพ โดยการทดสอบค่า t (t-test) และค่าเอฟ (F-test)

4.4 วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ กลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาเยา เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกันแล้วแจกแจงความถี่

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาเยา เขต 2 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาเยา เขต 2 พบว่า ภาพรวมของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาเยา จำนวน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียน เชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพาเยา เขต 2 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการนิเทศการศึกษา เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน ปรากฏผล ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ มีการประมวลผลและนำไปผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับบริบทปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เนื้อหาของหลักสูตร และสภาพท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการวางแผนการดำเนินให้บรรลุตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ครูผู้สอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีการรวบรวมองค์ความรู้ จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพ และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ครูผู้สอนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ มีการผลิต และพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการศึกษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สื่อการเรียนการสอนมีความน่าสนใจ และสามารถกระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนได้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อที่ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริม

ความพร้อมทางด้านภาษา อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ สื่อการเรียนการสอนง่ายแก่การเข้าใจ และส่งเสริมความคิดเชิงบวกหรือความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีกระบวนการการจัดหาสื่อเทคโนโลยี เพื่อใช้ในการสอนอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือวัดผลให้เข้ากับบริบทของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีความเข้าใจในด้านการวัดผลและประเมินผล อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ มีการจัดหาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ทั้งตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ มีกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีการปรับปรุงพัฒนา ใ้่างาน ต่างๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครู อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการนิเทศ รวมถึงการให้เกียรติและจริงจังต่อกัน อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์ สามารถสรุปผลของการวิจัย ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบทางการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบทางการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ และด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการครูมีความคิดเห็นด้านหลักสูตรและการนำไปใช้ รวมถึงการพัฒนาสื่อและการนำไปใช้ แตกต่างกับอัตราจ้าง

2.3 จากผลการเปรียบเทียบทางการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการวัดผลและประเมินผล และด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

2.3.1 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายข้อของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน

เชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3.2 ด้านการวัดผลและประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์ ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในด้านการวัดผลและประเมินผล จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

2.3.3 ด้านการนิเทศการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในด้านการนิเทศการศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี และผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีประเด็นการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. สภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้าน อยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์เนื้อหาของหลักสูตร และสภาพท้องถิ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน มีการวางแผนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และการตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร และนำหลักสูตรไปใช้ในสถานการณ์จริง รวมถึงมีการประเมินผลและนำไปผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับบริบทปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรชนก รอมสันเทียะ (2558) โดยศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครูผู้สอนมีการรวบรวมองค์ความรู้ จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และประยุกต์ใช้ความรู้ มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ รวมถึงมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ และสามารถจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับศักยภาพ และส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมถึงครูผู้สอนมีการใช้สื่อการเรียนการสอนต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดา ผูกสุวรรณ (2553) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการตามทฤษฎีของครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 3 อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยส่งเสริมให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางโรงเรียนมีการผลิต และพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการศึกษา การใช้สื่อการเรียนการสอนที่มีความน่าสนใจ และสามารถกระตุ้นความใฝ่รู้ใฝ่เรียนของผู้เรียนได้ ครูผู้สอนมีการเลือกใช้สื่อที่ทันสมัย และสอดคล้องกับบริบทของผู้เรียนในการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมความพร้อมทางด้านภาษา มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่ง่ายแก่การเข้าใจ และส่งเสริมความคิดเชิงบวก หรือความคิดสร้างสรรค์ให้ผู้เรียนได้ รวมถึงมีกระบวนการการจัดหาสื่อ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ เหลวกุล (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือวัดผลให้เข้ากับบริบทของผู้เรียน ครูผู้สอนมีความเข้าใจในด้านการวัดผลและประเมินผล และมีการจัดหาเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ทั้งตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และหน่วยการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ วงษาลาก (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลาง สังกัดสำนักบริหารงานด้านการศึกษาพิเศษ ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทางโรงเรียนมีกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ มีการปรับปรุงพัฒนาในทางต่าง ๆ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ และมีปฏิสัมพันธ์ทางนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู ผู้บริหาร นอกจากนั้นแล้วครูในโรงเรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการคิด วางแผนการนิเทศ รวมถึงการให้เกียรติและจริงใจต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนกร พรหมวังขวา (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชิงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา สถานภาพ และประสบการณ์

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพตรงตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรีติภา สี่เงิน (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.2 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่ทำให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเวช แก้วพรหม (2551) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.3 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่พัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 มาตรา 65 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ให้มีมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิต และผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

2.4 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารงานวิชาการที่มุ่งเน้นด้านการวัดผลและประเมินผลเพื่อปรับปรุงความก้าวหน้าและพัฒนาการของผู้เรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วณิชปิยรัตนพันธ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 11 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.5 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญของการนิเทศการศึกษา เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา และป้องกันความผิดพลาดในการจัดการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด มานะคิด, สุวรรณ ชาติสุกานต์ และอรสา จรูญธรรม (2554) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

2.6 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการครูบางท่านมีส่วนร่วมในการออกแบบหลักสูตร และนำหลักสูตรมาใช้ตามสภาพจริงมากกว่าอัตราจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ วัฒนา (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

2.7 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกตำแหน่งงาน มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ได้วางแผนไว้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เขมสมร ไชงศรี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัย



ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการแตกต่างกัน

2.8 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สื่อที่ใช้เพื่อการศึกษา มีอย่างหลากหลาย จึงมีความคิดเห็นด้านการพัฒนาสื่อ และการนำเอาไปใช้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาตรี ไตรยราช (2544) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพ และปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับสภาพการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

2.9 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการวัดผล และประเมินผล อย่างเป็นระบบ และตามสภาพจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดารินทร์ โคษา (2555) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางการพัฒนาการบริหารงาน วิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มเครือข่ายอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการวัดและประเมินผล การประเมินผลแต่ละรายวิชาควรเน้นการประเมินตามสภาพจริง จัดให้มีการวัดผลและประเมินผลอย่างเป็นระบบ มีการบันทึกรายงานและนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง กิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนา เครื่องมือวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน

2.10 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกตำแหน่งเห็นตรงกันว่า มีกระบวนการนิเทศการศึกษาที่มุ่งแก้ปัญหาและพัฒนา การเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรรัตน์ ภูคงคา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงาน วิชาการของกลุ่มโรงเรียนท่าคันโท อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการไม่แตกต่างกัน

2.11 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ไม่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญต่อหลักสูตร และ การนำหลักสูตรไปใช้ รวมถึงประมวลผลและนำไปผลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้เข้ากับบริบทปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิรินทร์ ปะนามะเก, ศิริศักดิ์ จันญาไชย และธัชชัย จิตรนันท์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นในทุก ๆ ด้านไม่แตกต่างกัน

2.12 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษา ต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้ที่มีประสบการณ์ 5-10 ปี และผู้มีประสบการณ์ 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า มีการรวบรวมองค์ความรู้ จัดระเบียบ แลกเปลี่ยน และ ประยุกต์ใช้ความรู้ได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยธิดา จันดาสงค์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและ แนวทางการพัฒนาการ บริหารงานวิชาการของสถานศึกษาในกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

2.13 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำไปใช้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน ต่างก็ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาสื่อเพื่อใช้ในการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตยา จุลละมณฑล (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาสื่อ และการนำไปใช้ไม่แตกต่างกัน

2.14 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการวัดผลและประเมินผล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไป มีการจัดหาเครื่องมือวัดผล และประเมินผลที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ทั้งตัวชี้วัด สาระการเรียนรู้ และหน่วยการเรียนรู้ และมีการกำหนดเกณฑ์เครื่องมือวัดผลให้เข้ากับบริบทของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญดา ยงยศยิ่ง (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นด้านการวัดผลและประเมินผลแตกต่างกัน

2.15 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้านการนิเทศการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ 10 ปี ขึ้นไปมีประสบการณ์ มีปฏิสัมพันธ์ทางการนิเทศระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์และครูมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิลวรรณ วัฒนา (2556) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครูวิชาการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติงานด้านการบริหารวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านหลักสูตร และการนำหลักสูตรไปใช้

1.1.1 ควรมีการวางแผนการดำเนินงานของหลักสูตร ซึ่งต้องกำหนดจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1.1.2 ควรมีการจัดเนื้อหาและประสบการณ์ให้สอดคล้องกับชุมชนและความต้องการของชุมชนใน ส่วนของการนำหลักสูตรไปใช้และการประเมินผลหลักสูตร

1.1.3 ควรหาข้อสรุป และแก้ไขข้อที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรค รวมถึงควรมีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง

1.2 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

- 1.2.1 ควรมีการกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ต้องชัดเจน
- 1.2.2 ควรคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลของผู้เรียน
- 1.2.3 ควรมีการช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเหมาะสม
- 1.2.4 ควรมีเป้าหมายให้ผู้เรียนสามารถช่วยเหลือตนเองได้
- 1.3 ด้านการพัฒนาสื่อ และการนำไปใช้
 - 1.3.1 ควรพัฒนาสื่อให้เข้ากับบริบทในปัจจุบัน ทันสมัย
 - 1.3.2 ควรมีการนำสื่อที่หลากหลายมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 1.4 ด้านการวัดผลและประเมินผล
 - 1.4.1 ควรมีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลที่เที่ยงตรง
 - 1.4.2 ควรสร้างและพัฒนาเครื่องมือการวัดประเมินผล
 - 1.4.3 ควรนำเครื่องมือการวัดผลและประเมินผลไปใช้กับผู้เรียนตามสภาพจริง
- 1.5 ด้านการนิเทศการศึกษา
 - 1.5.1 ควรมีการวางแผน และดำเนินการนิเทศอย่างเป็นระบบ
 - 1.5.2 ควรพัฒนา ปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 1.5.3 ควรส่งเสริม และสนับสนุนให้ครูมีความรู้ ความเข้าใจในหลักสูตร สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของกลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศในสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนเชียงคำ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างยิ่งจนวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษานายพิทักษ์ ทรัพย์รองผู้อำนวยการกลุ่มงานวิชาการโรงเรียนเชียงคำวิทยาคม และนางปณิธิ กองแก้ว รองผู้อำนวยการโรงเรียนถ้ำปินวิทยาคม ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ และคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

ขอขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ สมาชิกทุกคนในครอบครัว และผู้ที่เกี่ยวข้องที่คอยช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมาจนทำให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีมากจากวิจัยฉบับนี้ ขอหมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: : ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). การบริหารงานวิชาการ พุทธศักราช 2551 (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กฤตยา จุลละมณฑล. (2558). ปัญหาและแนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนกลุ่มเมืองฉะเชิงเทรา 1 สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- เชษมสร โข่งศรี. (2557). การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- ชาติรี ไตรยราช. (2544). การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ดารินทร์ โดษา. (2555). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนประถมศึกษากลุ่มเครือข่ายอำเภอวังน้ำเย็น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทิพวรรณ วงษาลาภ. (2558). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในโรงเรียนโสตศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน ภาคกลางสังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- ธัญดา ยงยศยิ่ง. (2559) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ยะลา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- นภาดา ผูกสุวรรณ. (2553). แนวทางการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- นิตยธิดา จันดาสงค์. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายสถานศึกษาห้วยแร้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นิลวรรณ วัฒนา. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- เบญจวรรณ เหลวกุล. (2561). ปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ปริศนา สีเงิน. (2559). สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- รัตน์กร พรหมวังษา. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับคุณภาพผู้เรียนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** การศึกษาค้นคว้าอิสระ คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี. กาญจนบุรี.
- วนิช ปิยรัตน์พันธ์. (2552). **การศึกษาสภาพการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่ 11 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1.** วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- วรวุฒ แสงพรหม. (2551). **การศึกษาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วัชรินทร์ ปะนามะเก, ศิริศักดิ์ จันฤไชย และรัชชชัย จิตรนันท์. (2558). **การพัฒนาแนวทางบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2.** สารนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สมคิด มานะคิด, สุวรรณมา โชติสุกานต์ และอรสา จรูญธรรม. (2554). **การบริหารงานด้านวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. (2562). **ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (O-NET).** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. สืบค้นเมื่อ 13 มิถุนายน 2562, จาก <https://info.phayao2.go.th/>
- อรชนก รอมสันเทียะ. (2558). **การบริหารงานวิชาการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- อุไรรัตน์ ภูคงดา. (2557). **การบริหารงานวิชาการของกลุ่มโรงเรียนท่าคันโท อำเภอท่าคันโท จังหวัดกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา ชลบุรี.



การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

INFORMATION TECHNOLOGY MANAGEMENT IN BASIC EDUCATION SCHOOL UNDER MING MUANG GROUP, PHRAE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

ศราววุฒิ จินดา^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Sarawut Chinda^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 2) เพื่อการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน โดยแบ่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 10 คน บุคลากรผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี 10 คน และครูผู้สอนทั่วไป 86 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบแบบ (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance: ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแล้วพบว่าด้านการนำ (Leading) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ (Organizing) รองลงมาคือ ด้านการควบคุม (Controlling) และด้านการวางแผน (Planning) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ไม่มีความแตกต่างกัน และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ, สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : sarawut2526@gmail.com



Abstract

The object of this research were 1) to study Information Technology Management in Basic Education School under Ming Muang Group, Phrae Primary Educational Service Area 1 2) to compare the management of information technology in schools, Ming Muang group, muang, Phrae, Primary Educational Service Area 1 classified by education level, working experience. The example of this research are 11 of the school directors, 11 technology administrator, 106 general teachers. The equipment that use this research is the questionnaire that division into 5 levels, the statistic that use for data analysis are percentage, average value, standard deviation, t-test and analysis of variance. : ANOVA The research results showed that 1) the management of the information technology in school, Mingmuang group, Muang, Phrae, Primary Educational Service Area 1 is at the high level. When we considered each side part and sort them from the highest average : Leading is the highest average next is the organizing and controlling the last is planning which has the minimal average. 2) The result of the comparing of the management of the information technology in school, Ming Muang group, Muang, Phrae, Primary Educational Service Area 1 divided by education background which there aren't the different and working experience has the different from each other significant.

Keywords: Information Technology Management, Basic Education School

บทนำ

ปัจจุบันนี้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เป็นปัจจัยที่สามารถทวีพลังอำนาจ ด้านข้อมูลข่าวสารให้แก่ผู้บริหารในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านธุรกิจ เกษตรกรรม อุตสาหกรรม การบริหาร การเมืองการปกครอง แม้ในวงการศึกษาเองก็มีการนำเทคโนโลยีมา ใช้ในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม และเป็นตัวผลักดันทำให้เกิดนวัตกรรมทางเทคโนโลยีและธุรกิจตามมาอย่างมากมาย เช่น เทคโนโลยีซอฟต์แวร์ สำหรับอุปกรณ์สื่อสารเคลื่อนที่ เทคโนโลยีเชิงพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์เคลื่อนที่ เทคโนโลยีสารสนเทศเคลื่อนที่และอื่น ๆ จนเกิดผลกระทบอย่างมากในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เนื่องจากสามารถเปลี่ยนสถานะเศรษฐกิจของประเทศและของโลกอย่างก้าวกระโดด ซึ่งจากเดิมที่โลกของเราเคยแยกกันอยู่มาก่อน กลับถูกทำให้เชื่อมต่อกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560 หมวดที่ 6 แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา 69 รัฐพึงจัดให้มีและส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและศิลปวิทยาการแขนงต่าง ๆ ให้เกิดความรู้ การพัฒนา และนวัตกรรม เพื่อความเข้มแข็งของสังคมและเสริมสร้างความสามารถของคนในชาติในมิติด้านการจัดการศึกษาก็เกิดผลกระทบอย่างรุนแรงเช่นกัน ซึ่งปัจจัยสำคัญที่เป็นเครื่องมือในการเพิ่ม ความสามารถและยกระดับคุณภาพ การศึกษาของสถาบันอุดมศึกษา คือ องค์ความรู้ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมการศึกษา โดยการสร้างเครือข่ายด้านเทคโนโลยี การจัดการทรัพยากรด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการแต่ละท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560, หน้า 18)

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) หมวดที่ 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา กำหนดให้รัฐต้องจัดโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี สารสนเทศ ช่องทางและสื่อโทรคมนาคมเพื่อการศึกษา และต้องจัดให้มีโครงสร้าง และหน่วยงาน เฉพาะเพื่อมารับผิดชอบด้านเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา นอกจากนี้ยังต้องส่งเสริมบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนทั้งประชาชนให้มีขีดความสามารถในการผลิต การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการเรียนรู้ ในยุค สังคมข่าวสารเพื่อการแสวงหาความรู้และการศึกษาตลอดชีวิต ลักษณะของการศึกษาตามเจตนารมณ์ดังกล่าวจะเป็น

การศึกษาตลอดชีวิตที่มีความยืดหยุ่นสูง สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความจำเป็นและความสนใจของปัจเจกบุคคล โดยการศึกษาและข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0505/ว 494 วันที่ 24 กันยายน 2560 ให้กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม [สำนักงานรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน)] หรือ สรอ. เป็นเจ้าภาพในการรวบรวมข้อมูลจากส่วนราชการและหน่วยงานต่าง ๆ เกี่ยวกับ แนวทางการใช้ประโยชน์ Big Data ของทุกหน่วยงานจัดทำเป็นภาพรวม และแผนการขับเคลื่อนและการใช้ประโยชน์เสนอคณะกรรมการขับเคลื่อนการบูรณาการฐานข้อมูลกลางภาครัฐ ภายใน 3 เดือนหน่วยงานภาครัฐจึงจำเป็นต้องสร้างและพัฒนาระบบสารสนเทศพื้นฐานของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งข้อมูลสารสนเทศจะต้องมีคุณภาพมีความเที่ยงตรงตามบทบาทหน้าที่ของหน่วยงาน เรียกใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็วและทันต่อเวลา โดยข้อมูลดังกล่าวจะนำไปใช้ในการขับเคลื่อนแนวนโยบายของรัฐบาล และการใช้ประโยชน์ในด้านต่างข้อมูลต่าง ๆ (สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี, 2560)

กระทรวงศึกษาธิการ กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิผลต่อเด็ก เยาวชน ประชาชน และการพัฒนาประเทศโดยรวม คือ นโยบายที่เป็นจุดเน้นแนวทางการดำเนินงาน (จุดเน้นเชิงนโยบาย) โดยจุดเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) 6 ด้าน คือ 1) ด้านความมั่นคง 2) ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน 3) ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน 4) การสร้างโอกาสความเสมอภาคและความเท่าเทียมกันทางสังคม 5) ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม 6) ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐโดยเน้นและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาและสำหรับคนทุกช่วงวัย รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการศึกษามีมาตรฐาน เชื่อมโยง และเข้าถึงได้ เช่น การพัฒนาระบบช่วยเหลือกลาง การพัฒนาคคลังข้อมูล สื่อและนวัตกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการบูรณาการด้านระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา คือ การบูรณาการฐานข้อมูลเด็กตกหล่น การบูรณาการข้อมูลการศึกษากับบัตรประจำตัวประชาชน การพัฒนาฐานข้อมูลจัดเก็บทะเบียนประวัติผู้เรียน และบุคลากร การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารและใช้ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาคครอบคลุมส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐที่จัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อทางราชการได้จัดตั้งศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่รับผิดชอบการพัฒนากระบวนการพัฒนาระบบคลังข้อมูล และฐานข้อมูลสารสนเทศ และเป็นศูนย์กลางข้อมูลของการกระทรวง ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาโดยการประสานรวบรวมจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศจากทุกหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

จากประเด็นข้างต้นนี้ ยังไม่มีข้อมูลยืนยันว่าการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต 1 และสถานศึกษานั้นมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด และมีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เกี่ยวกับ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) และขอเสนอแนวการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม

1. วุฒิการศึกษา
2. ประสบการณ์ทำงาน



กระบวนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. การวางแผน (Plan)
2. การจัดองค์การ (Organize)
3. การนำ (Lead)
4. การควบคุม (Control)

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษากิจการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1

1.1 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 11 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 11 คน บุคลากรผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี จำนวน 11 คน และครูผู้สอน จำนวน 102 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 124 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 124 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นได้กลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น จำนวน 106 คน

2. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม

2.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิด หลักการ จากหนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจสอบความถูกต้องด้าน เนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

2.5 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษาได้ค่า โดยค่า IOC รายข้ออยู่ระหว่าง 0.6-1.00

2.6 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.7 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประชากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายข้อแสบ นวจักร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

2.8 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 106 คน ด้วยตัวเอง

3.3 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาและคัดเลือกแบบสอบถามฉบับที่สมบูรณ์เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 106 ฉบับ ได้รับคืนมาจากบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 105 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.9

3.4 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage)

4.2 แบบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาแพร่ เขต 1 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำมาประเมิน แปลความหมายข้อมูล การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้กำหนดขอบเขตของค่าเฉลี่ย และการแปลความหมาย

4.3 ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่มี 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. จากผลสำรวจสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 คน จำแนกตามลักษณะที่ศึกษา ดังนี้

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคือ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 49.50

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมาคือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5-10 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 รองลงมาคือ และน้อยที่สุดคือ มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.90 ตามลำดับ

2. ระดับปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1

ตาราง 1 ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยภาพรวม

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา	n = 105		ระดับ	ลำดับ
	\bar{x}	S.D.		
1. การวางแผน (Planning)	3.94	0.43	มาก	4
2. การจัดองค์การ (Organizing)	3.97	0.34	มาก	2
3. การนำ (Leading)	3.99	0.41	มาก	1
4. การควบคุม (Controlling)	3.95	0.43	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.96	0.66	มาก	

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ระดับปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 พบว่า โดยภาพรวม มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านการนำ (Leading) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการจัดองค์การ (Organizing) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการควบคุม (Controlling) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการวางแผน (Planning) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก

3. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตาราง 2 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	ปริญญาตรี (n = 52)		ปริญญาโท (n = 53)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
	1. การวางแผน (Planning)	3.92	0.64	3.96		
2. การจัดองค์การ (Organizing)	3.93	0.63	4.02	0.62	1.240	0.218
3. การนำ (Leading)	3.94	0.65	4.04	0.61	1.296	0.198
4. การควบคุม (Controlling)	3.95	0.65	3.96	0.62	0.125	0.901
เฉลี่ยรวม	3.93	0.64	3.99	0.62	0.780	1.962

จากผลการเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา เปรียบเทียบทุกด้าน คือ ด้านการวางแผน (Planning) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) ด้านการนำ (Leading) และด้านการควบคุม (Controlling) โดยภาพรวมทุกด้าน พบว่า มีระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน (F- test)

ตาราง 3 ตารางแสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (F- test)

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผน (Planning)	ระหว่างกลุ่ม	0.40	2	0.20	1.07	0.347
	ภายในกลุ่ม	19.13	102	0.19		
	รวม	19.53	104			
2. การจัดองค์การ (Organizing)	ระหว่างกลุ่ม	0.99	2	0.50	3.29	0.041*
	ภายในกลุ่ม	15.37	102	0.15		
	รวม	16.37	104			

ตาราง 3 (ต่อ)

การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การนำ (Leading)	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	2.94	0.057
	ภายในกลุ่ม	16.28	102	0.16		
	รวม	17.22	104			
4. การควบคุม (Controlling)	ระหว่างกลุ่ม	1.05	2	0.53	3.01	0.054
	ภายในกลุ่ม	17.89	102	0.175		
	รวม	18.94	104			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.84	2	0.42	3.19	0.045*
	ภายในกลุ่ม	13.42	102	0.132		
	รวม	14.26	104			

จากผลเปรียบเทียบระดับปฏิบัติการของผู้บริหารสถานศึกษา เกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน และความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ด้านการจัดองค์การ (Organizing) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จากนั้นนำไปเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า ในภาพรวมประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอสรุปและอภิปรายผลเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษาด้านการวางแผน (Planning) ในภาพรวมมีการวางแผน (Planning) เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย กลยุทธ์ ในการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ในแผนกลยุทธ์ เป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับ ศุภิสราพร สุธาทิพย์ะรัตน์ (2548) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ของการจัดการหน้าที่แรก ซึ่งมีความเกี่ยวข้อง กับการกำหนดทิศทาง (Direction) ภารกิจ (Mission) เป้าหมาย (Goals) และวัตถุประสงค์ (Objective) ตลอดจนกรอบความคิด (Framework) แนวทางและวิธีปฏิบัติ (Procedure) เพื่อให้การ ดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งความซับซ้อนและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ในปัจจุบัน ทำให้ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจในการวางแผนอย่างมีประสิทธิภาพ และ รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์ (2549, หน้า 97) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่แรกซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ กรอบแนวคิด กระบวนการ ตลอดจนประสานงานใน

กิจกรรมต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัย ปาริชาติ คงคาชัย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผล การจัดระบบสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน มีการดำเนินการด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ คักดีชริน อัจหาญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน ขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน การวางแผนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ อยู่ในระดับมาก

1.2 จากการศึกษาด้านการจัดองค์การ (Organizing) ในภาพรวมมีการจัดองค์การ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบงานเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ซึ่งส่งผลต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญธรรม มาติ (2560) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ระดับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 โดยภาพรวมการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.3 จากการศึกษาด้านการนำ (Leading) ในภาพรวมมีด้านการนำ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบทางด้านเทคโนโลยี มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะทำงานในด้านไอซีทีในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการทำงานในทีมการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจ โดยองค์และคณะบุคคล สอดคล้องกับ บุปผชาติ ทัพพิกรณ์ (2549) การบริหารจัดการสถานศึกษา การใช้ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม การทำงานแบบมีส่วนร่วมและการตัดสินใจโดยองค์และคณะบุคคล สอดคล้องกับ รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพันธ์ (2549) การสั่งการและจูงใจให้ทุกฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายและประโยชน์สูงสุดขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละออ จันทร์ซุ่ม (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.4 จากการศึกษาด้านการควบคุม (Controlling) ในภาพรวมด้านการควบคุม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบทางด้านเทคโนโลยี มีขั้นตอนการนิเทศติดตามและการประเมินผลการดำเนินการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องสอดคล้องกับ ศุภิสราพร สุชาติพิทยะรัตน์ (2548) กล่าวว่า เป็นกระบวนการในการกำหนดเกณฑ์และมาตรฐาน ขั้นตอนการติดตาม การตรวจสอบ ประเมิน และแก้ไข ให้การดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมาย หรือปรับปรุงแผนและการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อจำกัดของเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมจริง

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรี และระดับปริญญาโท พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทางสถิติอย่างมีนัยสำคัญ เป็นเพราะรูปแบบของการบริหารในปัจจุบันให้ความสำคัญกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี มองภาพรวมของการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสอดคล้องกับสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการได้กล่าวถึงมิติความต้องการด้านการบริการด้านการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และการขอรับบริการของหน่วยงานอื่น ผู้เรียน รวมถึงประชาชนทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการการเรียนการสอน การเรียนรู้ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงและในภาพรวมของประเทศ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, สื่อดอนไลน์)

2.2 จากผลแสดงผลการเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน (F- test)

เมื่อเปรียบเทียบการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน กลุ่มเครือข่ายเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแพร่ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมมาใช้โดยให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยี มองภาพรวมของการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌ็องซูพันธ์ เขจรนันทน์ (2551) กล่าวว่า การพัฒนาระบบสารสนเทศ (Information System Development) ให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามความต้องการของผู้ใช้ จะต้องได้รับความเห็นชอบและส่งเสริมจากผู้บริหารองค์กร และผู้เกี่ยวข้องต้องมีความเข้าใจกระบวนการหรือขั้นตอนในการพัฒนาระบบที่ต่อเนื่องสอดคล้องกัน รวมทั้งทีมงานพัฒนาระบบต้องมีประสบการณ์ เข้าใจในกระบวนการเหล่านั้น พร้อมกับรายละเอียดความต้องการในแต่ละขั้นตอนเป็นอย่างดี เพื่อให้แต่ละคนได้รู้หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองอย่างชัดเจน ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานพัฒนาระบบเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 1 ด้าน และความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ด้านการจัดองค์การ (Organizing) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe') ผลการวิเคราะห์ พบว่า

ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะความชำนาญและประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา นอกจากนี้การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับบริบทโรงเรียนจะต้องใช้ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับ ชฎาภรณ์ สงวนแก้ว (2549) ที่กล่าวไว้ว่า การใช้ประสบการณ์ในการกำหนดและมอบหมายความรับผิดชอบงานด้านไอซีทีเป็นสิ่งสำคัญ และมีความจำเป็นต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารสถานศึกษา



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็น อย่างสูงในความกรุณาของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยเหลือตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความหวังดีเสมอมา จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่านที่ให้ความรู้อันทรงคุณค่า แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.พิชญ์ ดิมิ ศึกษาพิเศษชำนาญการ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดแพร่ นายดิเรก ฉันทา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทุ่งโฮ้ง (อภิวัังวิทยาลัย) ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณะครูบุคลากร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษาที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษาค้นคว้าและ ประโยชน์เหล่านั้น ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **แนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาลและของกระทรวงศึกษาธิการ.**

สืบค้นเมื่อวันที่ 14 พฤษภาคม 2563, จาก <https://edc.moe.go.th/information/>

ชฎาภรณ์ สงวนแก้ว. (2549). **การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของโรงเรียนต้นแบบการ**

พัฒนาการใช้ไอซีทีเพื่อการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, กรุงเทพฯ.

ณัฐพรพันธ์ เขจรนันท์. (2551). **พฤติกรรมองค์กร.** กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

บุญธรรม มาดี. (2560). **การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กร แห่งการ**

เรียนรู้ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2.

วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

บุปผชาติ ทัพพิกรณ์. (2549). **การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเรียนการสอน.** กรุงเทพฯ: สำนัก

เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอน สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

ปาริชาติ คงคำชัย. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผล การ**

จัดระบบสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (6 เมษายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา.** 134(40 ก. หน้า 18.

รุจิจันทร์ พิริยะสงวนพงศ์. (2549). **สารสนเทศทางธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- ละออง จันทรชุ่ม. (2560). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับสภาพการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ศักดิ์ชรินทร์ อัจฉาญ. (2560). การศึกษาการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- ศุภิสราพร สุชาติพิยะรัตน์. (2548). ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (MIS). นนทบุรี: ไอดีซีอินโฟติสทริบิวเตอร์ เซ็นเตอร์.
- สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2560). ข้อสั่งการของนายกรัฐมนตรี ตามหนังสือสำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่ นร 0505/ว 494 วันที่ 24 กันยายน 2560.



การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัด
ลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

SCHOOL ADMINISTRATION ACCORDING TO SCHOOL'S SUFFICIENCY EDUCATION
POLICY OF MAE MOE DISTRICT LAMPANG PROVINCE UNDER THE PRIMARY
EDUCATION SERVICE AREA OFFICE, LAMPANG DISTRICT 1

ศศิภรณ์ สุวรรณรัตน์^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Sasiporn Suwannarat^{1*} and Sunthorn Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 17 โรงเรียน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามตำแหน่ง ใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่ 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการวิจัย พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง โดยรวมและในแต่ละด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา 2) จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงโดยรวมไม่แตกต่างกัน และรายด้าน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : samart.jj01@gmail.com



ทุกด้านไม่แตกต่างกัน และผู้บริหารสถานศึกษา และครู ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, สถานศึกษาพอเพียง

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study the School Administration According to School's Sufficiency Education Policy of Mae Moe District Lamphang Province under the Primary Education Service Area Office, Lamphang District 1, and 2) to compare options towards the School Administration According to School's Sufficiency Education Policy of Mae Moe District Lamphang Province under the Primary Education Service Area Office, Lamphang District 1. The classified by Position, Educational Background, and Work Experience with the sample of School Administrators and Teachers to School's Sufficiency Education Policy of Mae Moe District Lamphang Province under the Primary Education Service Area Office, Lamphang District 1 from 17 schools using ready-made Krecie and Morgan's tables to compare the size of the population at 260 people obtained a total sample of 155 people. A check point questionnaire with 5 rating scale of characteristics was as a tool to collect data and the statistics used were frequency, percentage, mean, standard division (S.D.), and analysis for comparison using value testing of T-test, F-test (ANOVA) by statistical significance at .05 level.

The research results revealed that: 1) the School Administration According to School's Sufficiency Education Policy as perceived by samples of research was overall at a high level; Education Program and Management, Development of Learning Activity, and Human Resource Development of School. 2) The comparison result of the School Administrators and Teachers to School Administration According to School's Sufficiency Education Policy in different positions were overall no different and as for individual aspects were no difference. Differences in Education Background were overall no difference in opinion to School Administration According to School's Sufficiency Education Policy, and it was overall no difference. Differences of Work Experience in opinion to School Administration According to the School's Sufficiency Education Policy were overall no different.

Keywords: School Administration, School Sufficiency

บทนำ

ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทาน ให้แก่ประชาชนในทุกๆระดับ ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต ตั้งแต่ปี 2517 เป็นต้นมา โดยมีพื้นฐานมาจากวิถีชีวิตดั้งเดิมของสังคมไทย ซึ่งยึดหลักการพึ่งตนเอง ความพอมี พอกิน พอใช้ การรู้จักประมาณตนหรือความพอประมาณ ความมีเหตุผล การสร้างภูมิคุ้มกันที่ดี พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงใด ๆ พระองค์ทรงเตือนสติไม่ให้ประมาทและมีความรอบคอบ คำนึงถึงความถูกต้องตามหลักวิชาและความมีคุณธรรม หลักการเหล่านี้ สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทุกระดับ เป็นการมองโลกเชิงระบบที่มีการปฏิสัมพันธ์และเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มุ่งเน้นการรอดพ้นจากภัยและวิกฤตเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนของการพัฒนา (มูลนิธิชัยพัฒนา, 2563, ออนไลน์) ด้วยคุณค่าของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นหน่วยงานหลักในการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของประเทศ ได้มุ่งเน้นความสำคัญกับการพัฒนาคน ซึ่งเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติจึงได้น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาจัดการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาในการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ไปจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีขอบข่ายการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550)

กระทรวงศึกษาธิการ ได้มีนโยบายการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ในทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารองค์กร ครู ผู้บริหารสถานศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา และนักเรียนนักศึกษา มีความรู้ ความเข้าใจ ในหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสามารถนำหลักคิดหลักปฏิบัติตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมา บูรณาการในการบริหารจัดการการเรียนการสอน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ ในชีวิตประจำวัน ก่อให้เกิดความตระหนัก และพึงรำลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืนตลอดไป โดยมีการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษามีขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายให้หน่วยงานที่มีสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัดกระทรวงศึกษาธิการมีการขยายผลการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดกระทรวงศึกษาธิการ โดยหน่วยงานภาคีเครือข่ายขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา มีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือที่เรียกว่า “สถานศึกษาพอเพียง” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552)

สถานศึกษาใน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ได้น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติ โดยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงกำหนดไว้ใน เป้าหมาย วิสัยทัศน์ และอัตลักษณ์ของสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ได้ตระหนักถึงคุณค่าของการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกให้กับนักเรียน เพื่อให้เด็กนักเรียนมีจิตสำนึกและเห็นคุณค่าของการดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง สอดคล้องกับบริบทของสังคม จึงได้ดำเนินการตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มาปฏิบัติให้เกิดความเป็นรูปธรรม โดยส่งเสริมสถานศึกษาในสังกัดแต่ละแห่งเน้นการดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ในส่วนของสถานศึกษาแต่ละแห่งนั้นได้มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาตามขอบข่ายการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่

สถานศึกษาเพื่อเป็นการตอบสนองตามแนวนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเพื่อตอบสนองแนวทางการจัดการเรียนรู้ในพระราชบัญญัติการศึกษา และได้มีการดำเนินการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1, 2562, ออนไลน์) อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 มีการส่งเสริมให้สถานศึกษาทุกแห่งในสังกัดน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การปฏิบัติ และเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงพบว่ามีสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง ยังขาดสถานศึกษาต้นแบบในการเผยแพร่การจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษาอย่างจริงจัง อีกทั้งยังขาดการศึกษาคำแนะนำงานการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง และสำรวจความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในสถานศึกษาจากบริบทข้างต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 ในการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาโดยมีขอบข่ายจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตร และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและวางแผนการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาต่อไป

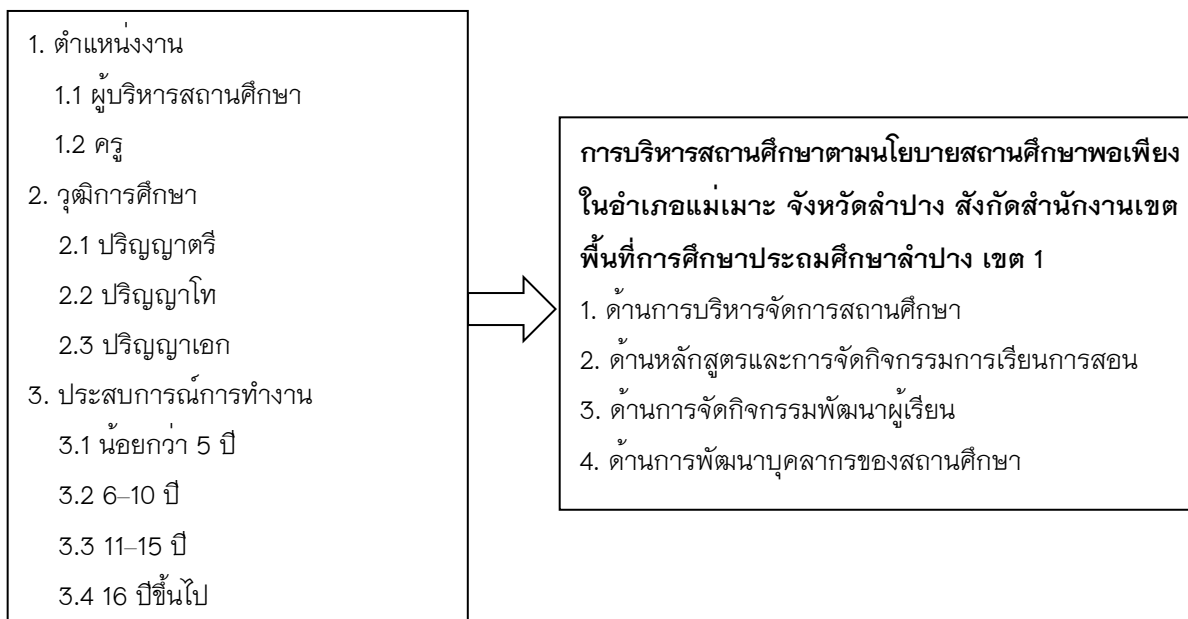
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมุติฐานการวิจัย

ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในขอบข่ายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาจำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 17 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 85 คน ครู 166 คน รวมประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 251 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของสถานศึกษาใน อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยใช้ตารางสุ่มสุ่มของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่ 260 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 155 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) ตามตำแหน่ง แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 51 คน และครู จำนวน 104 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับมีจำนวน 50 ข้อ คือ มีการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในขอบข่ายการขับเคลื่อนหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา จำนวน 15 ข้อ ด้านหลักสูตรและการจัดกิจกรรม

การเรียนการสอน จำนวน 13 ข้อ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน จำนวน 15 ข้อ และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา จำนวน 7 ข้อ ตามวิธีของ Likert (Likert, 1967 อ้างอิงใน รุ่งนภา มหาเกตุ, 2554, หน้า 79-80)

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในขอบข่ายการขับเคลื่อนสู่สถานศึกษา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา

3.2 นำข้อมูลที่ศึกษามากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษาให้สอดคล้องกับจุดประสงค์และสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษาแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา เสนอแนะและนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

3.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจาก อาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้องหรือไม่ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พบว่า จากแบบสอบถามทั้งหมด 50 ข้อ ทุกข้อมีค่า IOC = 1.00 ซึ่งมีความตรงของเนื้อหา นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

3.5 ปรับปรุงแบบสอบถามให้เป็นฉบับสมบูรณ์ และนำไปดำเนินการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถาม จำนวน 155 ฉบับ ด้วยการส่ง Google form ให้กับผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผ่านระบบ e-office เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์และขออนุญาตเก็บข้อมูล

3.6 ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามคืนจากผู้บริหาร และครู ของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ปีการศึกษา 2563 ทั้ง 17 โรงเรียน ตามเวลาที่กำหนดได้รับกลับคืนมาจำนวน 155 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ตรวจสอบความครบถ้วน และความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้นำไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาในการวิเคราะห์ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 121)

4.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัด

ลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการทดสอบค่าทีของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระจากกัน (t-test for Independent Samples)

4.4 วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู กับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมรายด้าน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ปรากฏดังตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน

การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา	n = 155		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.78	0.66	มาก
2. ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	3.61	0.71	มาก
3. ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.67	0.66	มาก
4. ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	3.63	0.66	มาก
รวมเฉลี่ย	3.68	0.67	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.78$) ระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ($\bar{X} = 3.67$) ระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.63$) ระดับมาก และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 3.61$) ระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สรุปประเด็นสำคัญ ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง ปรากฏดังตาราง 2

ตาราง 2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปางเขต 1 จำแนกตามตำแหน่ง

(n = 155)

การบริหารสถานศึกษาตามนโยบาย สถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	Sig.
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.75	0.49	3.80	0.54	-0.50	0.62
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	3.56	0.60	3.63	0.58	-0.74	0.46
ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.63	0.48	3.69	0.55	-0.60	0.55
ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	3.61	0.57	3.63	0.58	-0.22	0.83
เฉลี่ยรวม	3.64	0.48	3.69	0.52	-0.56	0.58

จากตาราง 2 พบว่า ตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา ปรากฏดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = 155)

การบริหารสถานศึกษาตามนโยบาย สถานศึกษาพอเพียงของสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	Sig.
	ปริญญาตรี		ปริญญาโท			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา	3.79	0.51	3.77	0.54	0.34	0.74
ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	3.45	0.57	3.54	0.58	1.16	0.25
ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน	3.70	0.52	3.62	0.53	1.02	0.31
ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา	3.66	0.57	3.56	0.58	1.08	0.28
เฉลี่ยรวม	3.70	0.50	3.62	0.52	0.99	0.33

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิมหาบัณฑิตต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน ปรากฏดังตาราง 4

ตาราง 4 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษา
ตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

(n = 155)

การบริหารสถานศึกษา ตามนโยบาย สถานศึกษาพอเพียง ของสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า 5 ปี		5-10 ปี		11-15 ปี		6 ปี ขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการบริหารจัดการ สถานศึกษา	3.77	0.49	3.82	0.59	3.78	0.47	3.74	0.52	0.14	0.94
ด้านหลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน	3.61	0.57	3.63	0.61	3.55	0.50	3.60	0.61	0.11	0.95
ด้านการจัดกิจกรรม พัฒนาผู้เรียน	3.70	0.55	3.56	0.56	3.67	0.41	3.61	0.54	0.19	0.90
ด้านการพัฒนาบุคลากร ของสถานศึกษา	3.60	0.60	3.66	0.57	3.67	0.53	3.54	0.59	0.27	0.85
รวมเฉลี่ย	3.67	0.52	3.69	0.53	3.67	0.45	3.67	0.51	0.09	0.97

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็น
ต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมมีการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีระดับความคิดเห็นการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา รองลงมา ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.1 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามตำแหน่ง พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยภาพรวมประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการบริหาร

จัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมากำหนดเป็นนโยบายของสถานศึกษาและนำมาบูรณาการในแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา และมีการดำเนินการตามนโยบายและแผนปฏิบัติงานประจำปีของสถานศึกษา มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย มีการนำผลการติดตามมาพัฒนา มีแผนงานด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารจัดการอาคารสถานที่และแหล่งเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ให้เป็นไปตามกรอบนโยบายตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรัสศรี โพธิ์เหมื่อน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 พบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 3 พบว่า ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านหลักสูตร และการจัดการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง โดยสถานศึกษามีหลักสูตร และหน่วยการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ตามมาตรฐานการเรียนรู้ มีแผนการจัดการเรียนรู้ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สามารถนำมาใช้ได้จริงตามความเหมาะสม ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ที่บูรณาการกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการจัดทำ จัดหาสื่อ มีการใช้สื่อ และเผยแพร่สื่อการเรียนรู้ มีการใช้แหล่งเรียนรู้ และนำภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนที่เสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ และคุณลักษณะอย่างพอเพียงอย่างต่อเนื่อง มีการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และมีการนิเทศติดตาม นำผลการนิเทศติดตามมาปรับปรุงพัฒนาผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ แต่ยังมีภาวะวิเคราะห้ และวิจัยผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แผนก่การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เซาวรัช ศิริอำมาต (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนอยู่ระดับมากที่สุด แต่ยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนธิชา วงวิภาค (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 พบว่า 1) ปัญหาการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 ด้านหลักสูตรและการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง โดยมีแผนงาน โครงการ ส่งเสริมกิจกรรมนักเรียน มีกิจกรรมแนะแนว ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จักการวางแผนชีวิตของตนเอง มีระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนให้สามารถแก้ปัญหา และพัฒนาตนเองได้อย่างสอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมีการจัดกิจกรรมลูกเสือ เนตรนารี กาชาด หรือผู้บำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมชุมนุม ชมรม ที่การประยุกต์ใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นวัฒนธรรม หลักคำสอนทางศาสนา ในการจัดกิจกรรมนักเรียนที่สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีกิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดจิตอาสาและมีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและสาธารณประโยชน์ สถานศึกษาและผู้เรียนได้มี

ส่วนร่วมในการแก้ปัญหา พัฒนาสถานศึกษาชุมชน เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม โดยสถานศึกษาให้ความสำคัญ และมีการติดตามผลการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และมีการนำผลการประเมิน ติดตามมาพัฒนาปรับปรุงการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรินทร์ คำมาบัน (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า สภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมมีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีการบริหารจัดการสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง โดยมีแผนงาน โครงการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตะหนักในคุณค่าของหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สนับสนุนให้บุคลากรแสวงหาความรู้อยู่เสมอ โดยการให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงานจากแหล่งการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการดำเนินชีวิต และปฏิบัติหน้าที่ มีการสนับสนุนให้มีการขยายผลการปฏิบัติงาน การดำเนินชีวิต และปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของบุคลากรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการติดตามผลการดำเนินโครงการ กิจกรรม พัฒนาบุคลากร และนำผลการติดตามมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินโครงการกิจกรรมพัฒนาบุคลากร ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาตา สุขสว่าง (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า 1) การบริหารการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า ด้านการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่อการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณัฐ แซ่จัน และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2561) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับการปฏิบัติปานกลาง โดยโรงเรียนมีการปฏิบัติระดับมากในด้านการปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ด้านผลลัพธ์และความสำเร็จ และด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน และพบว่า ครูที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนครูที่มีอายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ด้านการบริหารจัดการสถานศึกษา ประเด็นที่ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการมากขึ้น คือ การนำผลการประเมินผล ติดตามมาพัฒนาแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ดังนั้น สถานศึกษาควรส่งเสริมให้มีการติดตามผล และมีการดำเนินการให้นำผลการประเมินผล ติดตามมาพัฒนาแผนปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ส่งเสริมการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงลงสู่การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

1.2 ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ประเด็นที่ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการมากขึ้น คือ การวิเคราะห์ และวิจัย ผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้น สถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์ และวิจัยผู้เรียน และติดตามผลการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และจัดทำแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่สามารถลงสู่กิจกรรมการเรียนการสอน และผู้เรียนสามารถปฏิบัติได้จริง

1.3 ด้านการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ประเด็นที่ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการมากขึ้น คือ สถานศึกษามีการติดตามผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษามีการนำผลการประเมินผล ติดตามการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูผู้สอนการติดตามผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ให้มีการดำเนินการติดตามผล และมีการนำผลการประเมินผล ติดตามการจัดกิจกรรมแนะแนว และระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับนักเรียน เพื่อให้เกิดผลดีกับนักเรียนมากยิ่งขึ้น

1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา ประเด็นที่ควรส่งเสริมให้สถานศึกษามีการดำเนินการมากขึ้น คือ สถานศึกษามีการนำผลการประเมินผล ติดตามผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการกำกับ ติดตามให้ครูผู้สอนดำเนินการประเมินผล และให้นำผลการประเมินผล ติดตามผลการจัดกิจกรรมแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาวิเคราะห์ผล และทำการปรับปรุงให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกับการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารที่ส่งผลกับการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2.3 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางพัฒนาการบริหารสถานศึกษาตามนโยบายสถานศึกษาพอเพียง ในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ด้วยตัวเองครั้งนี้ สำเร็จลงได้ด้วยผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์เป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา พร้อมทั้งตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาครั้งนี้ด้วยตนเองเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายฉัตรมงคล รัตนปัญญา ผู้อำนวยการสำนักงานการโรงเรียนบ้านแม่เฟือง นายคฑาวุธ แข็งแรง ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ ที่ได้ให้ความกรุณาตรวจสอบความถูกต้อง และความเที่ยงตรงของแบบสอบถามแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งผู้อำนวยการสถานศึกษา รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และคณะครูโรงเรียนในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถามคุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาขออุทิศแด่บิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **การขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงด้านการศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). **แนวทางการนิเทศเศรษฐกิจพอเพียงสู่ศึกษา**. กรุงเทพฯ: ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ.
- จรัสศรี โพธิ์เหมือน. (2561). **สภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- จรินทร์ คำมาปัน. (2561). **การศึกษาสภาพการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เขาวรรช ศิริอำมาต (2560). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรียาตา สุขสว่าง. (2557). **การบริหารการจัดการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.
- พิชามญจณ์ แซ่จัน และสุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2561). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- มนธิชา วงวิภาค. (2559). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาพอเพียงของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.



มูลนิธิชัยพัฒนา. (2563). **เศรษฐกิจพอเพียง**. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2563, จาก https://www.chaipat.or.th/site_content/item/1309-2010-06-03-09-50-07.htm

รุ่งนภา มหาเกตุ. (2554). **สมรรถนะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารตามกระบวนการที่ศูนย์ด้านการเรียนการสอนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพฯ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1. (2562). **รายงานผลการดำเนินการ ประจำปีงบประมาณ 2562**. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2563, จาก <https://online.anyflip.com/syecy/yygq/mobile/index.html>



การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

THE STUDY OF STATE AND PROBLEMS OF ACADEMIC ADMINISTRATION OF
PHRAPARIYATTIDHAMMA SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT IN NAN
PROVINCE UNDER THE NATIONAL OFFICE OF BUDDHISM

นพดล สมทรัพย์^{1*} และ โสภา อำนวยรัตน์²

Noppadon Somsut^{1*} and Sopa Umnuayrat²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 144 รูป/คน ใช้วิธีการประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในโรงเรียน และสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้อง 1.00 และค่าความเชื่อมั่น 0.83 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าเอฟ

ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ส่วนปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกด้าน 2) การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: สภาพและปัญหา, การบริหารงานวิชาการ, โรงเรียนพระปริยัติธรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Noppadon.somsut@gmail.com



Abstract

This research aims 1) to study the state and problems academic administration of Phrapariyattidhamma school in General education division Nan province under the Office of National Buddhism 2) to study Compare opinions on the condition and problems of academic administration of Phra Pariyatidhamma school in General education division Nan province under the Office of National Buddhism. Classified by operational position and operational experience of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province. Consists of 16 schools, 144 persons in total. The method for estimating the sample size is from Krejcie and Morgan's tables Random by the stratified sampling, then determine the proportion by the size of the population group in the school and performed the purposive sampling. The research instruments used in this research was a 5-level estimation questionnaire, the index of congruence was 1.00 and the reliability was 0.83. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation. F-test.

The results of the research were as follows: 1) the Condition of Academic Administration of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province was at the highest level. When considering each aspect, it is at a highest level in every aspect. The problem of academic administration of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province were at a lowest level. When considering in each aspect, were at a lowest level in all aspects. 2) The comparison of the states and problems of Academic Administration of Phrapariyattidhamma School in General education division, Nan province, Classified by operational position and operational experience overall and each aspect were not different.

Keywords : States and problems, Academic Administration, Phrapariyattidhamma School

บทนำ

การศึกษาทุกระดับ ทุกสาขาวิชาและทุกรูปแบบ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาคนในสังคมให้มีคุณภาพ ทำให้คนมีอาชีพ การงานและมีพฤติกรรมอันเป็นคุณประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่ประจักษ์ชัดว่าประเทศที่ขาดการพัฒนา หรือมีปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง มีผลเนื่องมาจากประชาชนขาดการศึกษาที่ถูกต้อง ตรงกันข้ามกับ ประเทศที่มีประชาชนได้รับการศึกษาอย่างถูกต้อง การพัฒนาประเทศจะไผลดี เพราะประชาชนมีรายได้ สร้างผลผลิต ภายในประเทศ สังคมพัฒนาเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่ง ดังนั้น การศึกษาเป็นกลไกที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาชาติ ซึ่งจะช่วยให้มีความสามารถในการแข่งขัน ลดความเหลื่อมล้ำ ในสังคมในระยะยาว การศึกษาไทยมีประวัติการพัฒนามาอย่างยาวนานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงวิวัฒนาการเรียนการสอน ในประเทศไทยและได้รับการปฏิรูประยะหลายครั้งเพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงการศึกษาให้มากที่สุด ซึ่งคำกล่าวที่ว่า “การศึกษาสร้างคน คนสร้างชาติ” เป็นคำกล่าวที่ชี้ให้เห็นว่าการศึกษานั้นมีความสำคัญต่อการพัฒนาคนและประเทศ เพราะคนถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนทรัพยากรในด้านอื่น ๆ ของชาติ หากประเทศใดประชาชน มีความรู้สูง มีความฉลาดทั้งด้านปัญญา อารมณ์และจิตสำนึกเพื่อสังคม มีความเข้มแข็งทางภูมิปัญญามากพอที่จะ ช่วยกันแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ย่อมส่งผลให้ประเทศนั้นมีความเจริญตามไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561, หน้า 1)

กระทรวงศึกษาธิการ ในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่จัดและส่งเสริมการจัดการศึกษาของชาติ ให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐตามรัฐธรรมนูญ และการพัฒนาประเทศ โดยรัฐบาลมุ่งจัดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ โดยให้ความสำคัญทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้ พัฒนาตนได้เต็มตามศักยภาพ ประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เป็นคนดีมีคุณธรรม โดยเน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ และพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการเหมาะสมกับพื้นที่ ทั้งในด้านการเกษตร อุตสาหกรรม และธุรกิจบริการ จึงได้กำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในภาพรวม และทิศทางการขับเคลื่อนงานด้านการศึกษาในอนาคต (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2561, หน้า 1-7)

การศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นการศึกษารูปแบบหนึ่งของการศึกษาคณะสงฆ์ เป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญควบคู่กันไป ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน รูปแบบการศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาโดยแบ่งเป็น 2 ระดับ หรือ 2 ช่วงชั้น คือ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและมัธยมศึกษาตอนปลาย จัดเป็นโรงเรียนในระบบเช่นเดียวกับรูปแบบโรงเรียนของรัฐและเอกชนทั่วไป โดยใช้หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดน่าน, 2560, หน้า 7-12)

การศึกษาพระปริยัติธรรมเป็นกระบวนการสำคัญในการสร้างรากฐานอันมั่นคงต่อการสืบทอดพระพุทธศาสนา เพราะการที่พระภิกษุสามเณรได้ศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นที่ยอมรับว่าเป็นผู้ทรงภูมิธรรมและผู้นำทางปัญญาของประชากรอย่างแท้จริง ดังนั้นการจัดการศึกษาให้แก่พระภิกษุสามเณรของไทย จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บวชเรียนได้ฝึกหัดกายวาจาให้เรียบร้อย อบรมจิตใจให้เป็นสมาธิและอบรมปัญญาให้รู้แจ้งตามหลักธรรมของพระพุทธศาสนาและจัดให้มีการศึกษาบาลีเพื่อเป็นความรู้ในการค้นคว้าและการดำเนินการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้พัฒนาเป็นลำดับ ปัจจุบันการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้รับการยอมรับและมีบทบาทมากขึ้น โดยถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการศึกษาของชาติ โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีส่วนในการตอบสนองนโยบายของการศึกษาขั้นพื้นฐานของปวงชนให้ทั่วถึง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ ทัดเทียมกัน ตามแผนนโยบายของแผนการศึกษาแห่งชาติและแผนพัฒนาการศึกษา (สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี, 2561, หน้า 7-11)

จากรายงานนิเทศการประกันคุณภาพการศึกษาด้านบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ พบว่า การบริหารจัดการยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ในด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ไม่ตรงประเด็นไม่ต่อเนื่อง การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาขาดความแน่นอน ขาดกระบวนการทัศน์ในการจัดกระบวนการเรียนรู้และการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาบูรณาการในการจัดการเรียนการสอน คุณสมบัติ คุณภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดน่าน, 2560 หน้า 4-9)

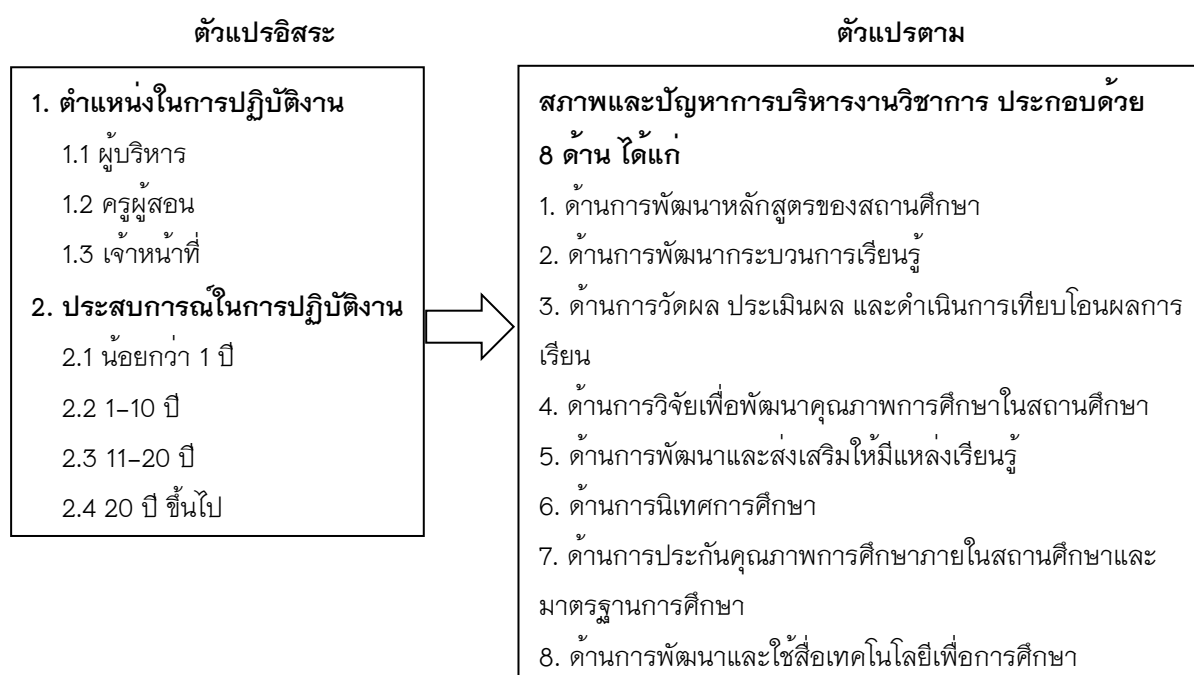
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของการบริหารงานวิชาการ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหาร

งานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

กรอบแนวคิด



สมมติฐานการวิจัย

1. ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีความแตกต่างกัน
2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำนวน 16 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 16 รูป ครูผู้สอน จำนวน 173 รูป/คน และเจ้าหน้าที่ 40 รูป/คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 229 รูป/คน ประมาณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608-609) เทียบขนาดประชากรที่ 230 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 รูป/คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 16 รูป ครูผู้สอน จำนวน 101 รูป/คน และเจ้าหน้าที่ 27 รูป/คน ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละโรงเรียน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาและกรอบแนวคิดการบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ (IOC: Index of Item Objective Congruence) 1.00 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ โรงเรียนพุทธโกศลวิทยา ตำบลในเวียง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำนวน 30 รูป/คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-203) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.83 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 144 ชุด และได้กลับคืนมา 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

3.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 วิเคราะห์สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 วิเคราะห์การเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบค่าที (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และหากพบความแตกต่างทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff')

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

สภาพการบริหารงานวิชาการ	n=144		ระดับสภาพการบริหาร
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	4.58	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ	4.51	0.47	มากที่สุด
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	4.53	0.42	มากที่สุด
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.53	0.40	มากที่สุด
5. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	4.51	0.48	มากที่สุด
6. ด้านการนิเทศการศึกษา	4.53	0.38	มากที่สุด
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	4.51	0.48	มากที่สุด
8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.52	0.40	มากที่สุด
รวม	4.53	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 1 สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีสภาพการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.58$, S.D.=0.45) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.42) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.40) และด้านนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=4.53$, S.D.=0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.47) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.47) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=4.51$, S.D.=0.48) อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

ปัญหาการบริหารงานวิชาการ	n=144		ระดับปัญหา
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา	1.41	0.45	น้อยที่สุด
2. ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ	1.48	0.47	น้อยที่สุด
3. ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน	1.46	0.42	น้อยที่สุด
4. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	1.48	0.48	น้อยที่สุด
5. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	1.46	0.40	น้อยที่สุด
6. ด้านการนิเทศการศึกษา	1.46	0.38	น้อยที่สุด
7. ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา	1.48	0.48	น้อยที่สุด
8. ด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ	1.47	0.40	น้อยที่สุด
รวม	1.46	0.22	น้อยที่สุด

จากตาราง 2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน มีปัญหาการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.46$, S.D.=0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ($\bar{X}=1.41$, S.D.=0.45) อยู่ในระดับต่ำที่สุด สูงขึ้นมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ($\bar{X}=1.46$, S.D.=0.42) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ($\bar{X}=1.46$, S.D.=0.40) และด้านการนิเทศการศึกษา ($\bar{X}=1.46$, S.D.=0.38) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ($\bar{X}=1.48$, S.D.=0.47) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X}=1.48$, S.D.=0.48) และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา ($\bar{X}=1.48$, S.D.=0.48) อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในปฏิบัติงาน

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามตำแหน่ง
ในการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.012	2	0.006	0.125	0.882
ภายในกลุ่ม	6.914	141	0.049		
รวม	6.926	143			

จากตาราง 3 พบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ระหว่างกลุ่ม	0.302	3	0.101	2.129	0.09
ภายในกลุ่ม	6.624	140	0.047		
รวม	6.926	143			

จากตาราง 4 พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีสภาพบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

2. ผลการศึกษาปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า มีปัญหาบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา สูงขึ้นมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ และด้านการนิเทศการศึกษา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาระบบการเรียนรู้อ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษาและมาตรฐานการศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุดทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน พบว่า

3.1 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน

1.1 สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยในภาพรวม สภาพการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุดทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรนาท มีศิลป์ (2558, หน้า 84) ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากมีสภาพการบริหารหลักสูตรสถานศึกษา ผ่านกระบวนการโดยเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษามีส่วนร่วมในการจัดทำ มีการทดลองใช้หลักสูตรสถานศึกษาก่อนใช้งานจริง มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจของสถานศึกษาในหลักสูตรสถานศึกษา และแผนการจัดการเรียนการสอนเพื่อกำหนดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการวางแผนการนำหลักสูตร หรือแผนการจัดการเรียนการสอนไปใช้และประเมินผลร่วมกัน จัดการเรียนการสอนที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มโนรา อามาตย์ทัศน (2561, หน้า 96) ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อ สภาพการบริหารวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้าน การพัฒนากระบวนการศึกษา ด้านการวัดผลและประเมินผล โดยด้านการพัฒนาหลักสูตร ค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.91 ในระดับมากที่สุด

1.2 ปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยในภาพรวมปัญหาการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหาร ครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ มีความตระหนักในการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ วิลาวัลย์ โชติจรัส (2559, หน้า 80) ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา พบว่า ปัญหาอันดับสูงสุด คือ ควรมีการศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่นการวางแผนกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจเป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของหลักสูตรสถานศึกษาการจัดทำ โครงสร้างหลักสูตรและสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการวิเคราะห์หลักสูตร ข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น โรงเรียนมีการวางแผนการนำหลักสูตร และแผนประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนไปใช้ มีการพัฒนาหลักสูตร ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรที่เกิดจากการตัดสินใจร่วมกันระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ด้าน

การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องกับ อาอิตะ เจ๊ะแวง (2558, หน้า 121) ปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุดเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการด้านหลักสูตรและด้านการวัดผลและประเมินผลมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ส่วนด้านกระบวนการจัดการเรียนรู้และด้านสื่อเทคโนโลยี การเรียนการสอนมีการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

2. ผลเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังนี้

2.1 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพและปัญหา วิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแต่ละระดับ จะมีอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ แตกต่างกันตามโครงสร้างการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนิทย์ สุวรรณไตรย์ (2558, หน้า 104) การเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานวิชาการ เมื่อจำแนกตามตำแหน่งที่ไม่ต่างกันมีการบริหารงาน วิชาการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานไม่ต่างกัน มีการบริหารงาน วิชาการไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน มีการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05

2.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ สภาพและปัญหาวิชาการของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง กันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่มีประสบการณ์สูง จะมีความรู้ ความชำนาญ มากกว่าผู้ที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ อริยชนพล (2559, หน้า 175) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษา สภาพ ปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบด้านการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา ระหว่างตำแหน่ง ประสบการณ์ และขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาสภาพและปัญหาการวิชาการของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1.1 ด้านการพัฒนาหลักสูตรของของสถานศึกษาโรงเรียนควรมีการวางแผนการนำหลักสูตร และแผน ประสบการณ์หรือแผนการจัดการเรียนการสอนไปใช้และประเมินผลร่วมกัน

1.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โรงเรียนควรมีการฝึกทักษะกระบวนการคิดการเผชิญสถานการณ์ และการแก้ปัญหาจากประสบการณ์จริงและการปฏิบัติจริง

1.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน โรงเรียนควรมีการพัฒนาเครื่องมือ การวัดผลและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน และทันสมัยอยู่เสมอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 2.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารงานวิชาการ ของโรงเรียน พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
- 2.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.โสภณ อำนวยรัตน์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร และครู โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย

ท้ายนี้ผู้วิจัยขออำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึงให้มีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยขอให้เป็นกตเวทิตาแด่ บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือและบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- สุนรนาท มีศิลป์. (2558). การศึกษาสภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 2. *วารสารอนาคตวิทยาทางการศึกษา*, 5(3), 84-100.
- สำนักงานโครงการสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี. (2561). *โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญกับการพัฒนาเยาวชน ตามพระราชดำริสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดน่าน. (2560). *คู่มือปฏิบัติงาน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดน่าน*. น่าน: กิตติก้อง.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). *รายงานการศึกษาไทย พ.ศ. 2561*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- มโนรา อามาตย์ทัศน์. (2561). *ปัญหาการบริหารวิชาการในโรงเรียนอำเภอภูพาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์เทิร์นกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วรภรณ์ อริยชนพล. (2559). *การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครราชสีมา, นครราชสีมา.



- วิลาวัลย์ โชติจรัส และธีระ ภูดี. (2559). การศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. **วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**. 3(3), 67-83.
- อาอิ๊ะ เจ๊ะแฉ. (2558). ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริการงานวิชาการ โรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- อรนิตย์ สุวรรณไตรย์. (2558). สภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- Cronbach. L. J. (1990). **Essentials of Psychological Testing** (5 th ed). New York: Conllins.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 608-609.



คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองาว
จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1

CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE DIGITAL ERA IN NGAO
DISTRICT LAMPANG PROVINCE UNDER THE OFFICE OF PRIMARY EDUCATION
SERVICE LAMPANG AREA 1

อนุพนธ์ คำหล้า^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Anuphon Komlha^{1*} and Suothorn Klai-um²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองาวจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระของโรงเรียนอำเภอองาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ลำปาง เขต 1 จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 154 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.967 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของ เซฟเฟ

จากผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ความเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองาวจังหวัดลำปาง โดยภาพรวม มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับต่อไปนี้ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจิตเคารพ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ และด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองาว จังหวัดลำปาง จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน 2 ด้าน และไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน ด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ และด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : aunredarmy@gmail.com



ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ และ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

คำสำคัญ: คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา, ยุคดิจิทัล

Abstract

The objectives of the research were 1) to study school administrators' characteristics in digital era in Ngao district, Lampang province under the Office of Primary Education Service Lampang Area 1, 2) to compare characteristics of school administrators in the digital era of school administrators in Ngao district, Lampang province under the Office of Primary Education Service Lampang Area 1 education background and experiences of the participants. The research samples were the school administrators and the heads of 8 departments of schools in Ngao district, Lampang Province under the Office of Lampang Primary Educational Service Area 1, consisting of 20 schools, a total of 154 people. The study instruments were questionnaires with 5 rating scale, The index of item objective congruence is 0.67–1.00 and the reliability is 0.967. The statistics employed for data analysis were the percentaer, mean, standard deviation, t–test and F–test, one way ANOVA, and Scheffe's method for pair–wise comparison.

The research findings were as follows:

1. regarding the analysis of school administrators and the heads of 8 departments opinions on the characteristics of the digital era school administrators of the school administrators in Ngao district, Lampang province, the overall characteristics were at a high level in all aspects, the ethical mind attribute was ranked the highest, followed by the respectful mind, the synthesizing mind, and the creating mind. The disciplined mind was in the lowest rank.

2. from the results of school administrators and the heads of 8 departments opinions comparative analysis and opinions about the characteristics of school administrators in the digital era of the school administrators of the Ngao district education institutions Lampang province classified by educational background, it was found that there was no significant differ in overall. But when conducting a side by side comparison, it was found that 2 attributes– the synthesizing mind and the creating mind statistically significant at .05 level.

From the results of comparing opinions of the school administrators and the heads of 8 departments opinions classified by work experience overall there was no difference. But when considering each aspect, it was found that the synthesizing mind, the creating mind, and the ethical mind were statistically significant at .05.

Keywords: Characteristics of school administrators, digital era



บทนำ

แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล พ.ศ. 2561–2564 ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนประเทศไทย “สู่เศรษฐกิจดิจิทัลที่มีพลวัต บนฐานของสังคมที่รู้จักคิด รู้เท่าทัน และกำลังคนที่สามารถปรับตัวและสร้างโอกาสจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” โดยมียุทธศาสตร์ด้านการพัฒนากำลังคนสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพกำลังคนดิจิทัลและ เพิ่มความตระหนักและทักษะด้านดิจิทัลเบื้องต้นผ่านการส่งเสริมการสร้างบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล โดยเริ่มตั้งแต่การพัฒนาทักษะการคิดเชิงตรรกะ การเขียนโปรแกรม การพัฒนาสิ่งประดิษฐ์ดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอน การพัฒนาแพลตฟอร์มการเป็นต้น (สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2560) ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561– 2580) ประเด็นข้อ 3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์หมวด 3 การบริหารและการจัดการศึกษา มาตรา 39 ข้อ 6. การวางพื้นฐานระบบรองรับการเรียนรู้โดยใช้ดิจิทัลแพลตฟอร์ม บทบาทและคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่เรียกว่า ยุคศตวรรษใหม่ หรือ ยุคไร้พรมแดนอาจจะเป็นโจทย์ที่สำคัญสำหรับผู้บริหาร การศึกษาจะต้องปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับคุณลักษณะที่สังคมต้องการไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ทางการศึกษาของคนในชาติ และสามารถยกระดับศักยภาพของผู้เรียนให้เกิดทักษะการแข่งขันที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้นอันเป็นแรงขับที่ท้าทายอย่างมากต่อโลกอนาคต จากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เข้ามาเปลี่ยนรูปแบบและกระบวนการ ทำงาน โดยเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารการศึกษา ที่จำเป็นจะต้องรู้จัก ทักษะดิจิทัล ซึ่งถือเป็นเครื่องมือและวิธีการสำคัญในการทำงานในยุคดิจิทัล เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนในยุคดิจิทัล กระตุ้นความต้องการเรียนรู้ และการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล ตลอดจนเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ทั้งนี้ นวัตกรรมดิจิทัลเป็นเพียงเครื่องมือ อีกทั้งยังเป็นสิ่งที่พัฒนา และเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ดังนั้น การนำเอามาใช้งานจึงควรเริ่มจากการตั้งเป้าหมาย สำหรับการจัดการศึกษาในอนาคตให้ชัดเจนก่อน จากนั้นจึงกำหนดกลยุทธ์และนำเอา เทคโนโลยี นวัตกรรมดิจิทัลที่เหมาะสมมาปรับใช้ตามวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ (ทินกร บัวชู, 2562 หน้า 287)

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมาแล้วข้างต้น เป็นสภาพที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนของการปรับตัวของประเทศไทยในด้านการศึกษาเพื่อให้สามารถอยู่รอด และเหมาะสมกับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นสังคมแห่งยุคดิจิทัล (digital) ซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้า ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูลข่าวสาร และองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคมไม่ว่าจะเป็นข้อความ ภาพ เสียง หรือคลิปวิดีโอ ทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้อย่างรวดเร็วทุกที่และตลอดเวลา รวมทั้งสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลปริมาณมหาศาลผ่านโลกออนไลน์มากขึ้น เป็นโลกที่อินเทอร์เน็ตเป็นทุกสรรพสิ่ง อันเนื่องมาจากเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่สามารถเชื่อมต่ออุปกรณ์ต่าง ๆ ทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่มีอยู่จำนวนมหาศาล ผ่านการวิเคราะห์ประมวลผลอย่างรวดเร็ว ทำให้มีความสะดวกรวดเร็วในการใช้งาน ความเป็นยุคดิจิทัลนี้จึงเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของมนุษย์ไปได้อย่างมากมายโดยสภาพดังกล่าวนำไปสู่โอกาสอย่างมหาศาล แต่ในทางตรงกันข้ามทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้อีกมากมายด้วยเช่นกัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ และทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่สูงขึ้นในทุกด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ที่สำคัญคือ ส่งผลให้คุณลักษณะของเด็กเปลี่ยนไป (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562 หน้า 14) การจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคดิจิทัลนั้นต้องมีความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น แตกต่างไปจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคก่อน ๆ มีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีเป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำที่สามารถจูงใจคนได้ ขยายความคิดใหม่ ๆ ให้คนยอมรับ สามารถวางแผนงานอย่างมีระบบเป็นขั้นเป็นตอน สำหรับการพัฒนา ต้องมีวิธีคิดใหม่ที่จะต้อง

นำเอาดิจิทัลเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างสรรค์และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพ สามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพในทุก ๆ ด้าน สามารถรับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจ ให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากร ให้เกิดการพัฒนาต่อยอดความรู้จนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรม เกิดความยั่งยืนในการศึกษา พัฒนาประเทศชาติในอนาคตต่อไป (สุจรรยา ขาวสกุล, 2560 หน้า 140-141) สอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย (2562 หน้า 5) ได้กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาเองจะต้องมีคุณลักษณะและทักษะ รวมทั้งภาวะผู้นำที่แตกต่างไปจากยุคอื่น ๆ เพื่อให้สามารถรับมือผู้เรียนในยุคดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างมากมายและรวดเร็ว ได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Gardner (2006 หน้า 3-4) ได้เสนอคุณลักษณะแห่งจิต 5 ประการสำหรับอนาคต (five minds for the future) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณลักษณะที่มีความสำคัญและความจำเป็นในศตวรรษนี้ ซึ่งเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับความสามารถและทักษะที่จะต้องปลูกฝังให้กับมนุษย์เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตในวันข้างหน้าได้อย่างมีความสุข และการที่จะยืนหยัดอยู่ในโลกอนาคตได้อย่างมีความสุขทั้งในการดำเนินชีวิตและหน้าที่การงานนั้น จะต้องสามารถปรับตัวเองให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบด้วย 1. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ 2. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ 3. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ 4. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ และ 5. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีสถานศึกษาในสังกัด 95 แห่ง มีความรับผิดชอบครอบคลุมพื้นที่ 3 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอเมือง อำเภอแม่เมาะ และอำเภองาว จากผลการนิเทศการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ผลการศึกษา พบว่า ผลการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา ปีงบประมาณ 2562 ในภาพรวมเรียงตามลำดับจากระดับมากที่สุด พบว่า ด้านบริหารทั่วไปมีผลการประเมินมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านงบประมาณ ด้านวิชาการ และด้านบริหารงานบุคคล เมื่อพิจารณาแต่ละรายการในด้านบริหารงานบุคคล จากผลการประเมิน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษายังพบจุดอ่อนด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารในยุคนี้ เช่น คุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ คุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ คุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ,2562 หน้า 28 – 29) ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณลักษณะดังกล่าว เพื่อจะได้รับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสม ท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู และผู้เรียนเพื่อให้เกิดความร่วมมือด้านการเรียนรู้ คิดค้น สร้างสรรค์ และพัฒนาต่อยอดองค์ความรู้ใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมได้(สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2562 หน้า 99) เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในด้านการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงต้องมีคุณลักษณะทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภองาวจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อพัฒนาให้เกิดประโยชน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการศึกษาในยุคดิจิทัลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

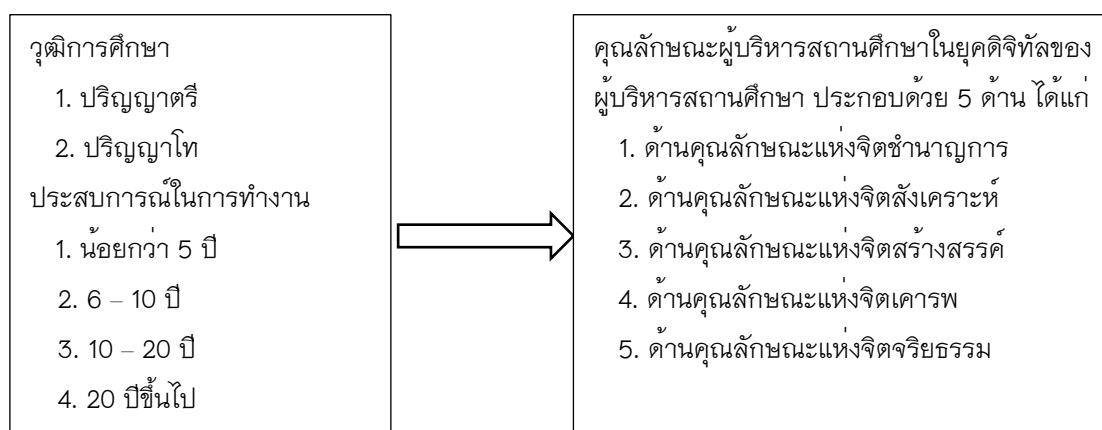
1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจางจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจางจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอจางจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ
(Independent)

ตัวแปรตาม
(dependent Variables)



วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจางจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระของโรงเรียนอำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่ม 8 กลุ่มสาระของโรงเรียนอำเภอจางจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 20 โรงเรียน รวมทั้งสิ้นจำนวน 154 คน โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำนวน 50 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับบทความและรายงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยึดกรอบแนวคิดคุณลักษณะของบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามกรอบแนวคิดของ Gardner

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

3. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.5 ขึ้นไป จำนวน 50 ข้อ

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) ได้ค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่นตามเกณฑ์ความเชื่อมั่น 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ 8 กลุ่มสาระ อำเภอจาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ฉบับ ด้วยตัวเอง

3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Item – Objective Congruence: IOC)

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

3. สถิติพื้นฐาน

3.1 ค่าความถี่ (Frequency Distributions)

3.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4. เปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมและในแต่ละด้านจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยการทดสอบ (t-test) และ(F-test) โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอวารจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหาร สถานศึกษาอำเภอวารจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล	n = 154		ระดับ
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ (disciplined mind)	4.00	0.40	มาก
2. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ (synthesizing mind)	4.03	0.38	มาก
3. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ (creative mind)	4.02	0.44	มาก
4. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ (respectful mind)	4.14	0.43	มาก
5. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม (ethical mind)	4.30	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.10	0.33	มาก

จากตาราง 1 พบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจิตเคารพ ($\bar{X} = 4.14$) ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.02$) ตามลำดับ ส่วนด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$)

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอวาร จังหวัดลำปาง จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนก
ตามวุฒิการศึกษา

ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ดิจิทัล	ปริญญาตรี (n = 101)		ปริญญาโท (n = 53)		t	Sig (2- tailed)
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตชานาญ การ	4.03	0.42	3.96	0.38	0.98	0.33
2. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต สังเคราะห์	4.08	0.38	3.95	0.36	2.07*	0.04
ตาราง 2 (ต่อ)						
3. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต สร้างสรรค์	4.08	0.45	3.92	0.40	2.10*	0.04
4. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ	4.15	0.41	4.12	0.47	0.46	0.65
5. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต จริยธรรม	4.27	0.43	4.36	0.51	-1.15	0.25
เฉลี่ยรวม	4.12	0.32	4.06	0.36	1.05	0.29

หมายเหตุ : *มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมทุกด้าน
พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์
และด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัลของ
ผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอางาว จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคดิจิทัล	แหล่ง ความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต สำนึกสาธารณะ	ระหว่างกลุ่ม	1.23	3	0.41	2.54	0.059
	ภายในกลุ่ม	24.23	150	0.16		
	รวม	25.46	153			
2. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต สังเคราะห์	ระหว่างกลุ่ม	1.58	3	0.53	3.85*	0.011
	ภายในกลุ่ม	20.45	150	0.14		
	รวม	22.03	153			
3. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.79	3	0.93	5.30*	0.002
	ภายในกลุ่ม	26.29	150	0.18		
	รวม	29.08	153			
4. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต เคารพ	ระหว่างกลุ่ม	.45	3	0.15	0.79	0.504
	ภายในกลุ่ม	28.35	150	0.19		
	รวม	28.79	153			
5. ด้านคุณลักษณะแห่งจิต จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.43	3	0.81	4.04*	0.008
	ภายในกลุ่ม	30.08	150	0.20		
	รวม	32.51	153			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.74	3	0.25	2.28	0.082
	ภายในกลุ่ม	16.24	150	0.11		
	รวม	16.98	153			

จากตาราง 3 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ
เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่ง
จิตสร้างสรรค์ และ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
.05 จากนั้นนำไปเปรียบเทียบรายคู่ ดังนี้

ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .05 นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5 – 10
ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็น
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ความคิดเห็นแตกต่างกับประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 นอกจากนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สรุปผลและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปราย ดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอองอาจ จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 โดยรวมและรายด้าน คือ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ และ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 จากการศึกษาด้านคุณลักษณะแห่งจิตชำนาญการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ มีความสามารถในการเรียนรู้อย่างชัดเจนในเนื้อหาสาระ หลักการ และองค์ความรู้ ในแต่ละสาขาวิชา แสดงออกให้เห็นถึง การมีความรอบรู้ในการบริหารงาน ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความสามารถในการประยุกต์ใช้ การทำงานอย่างสม่ำเสมอ การมีวินัยในตนเอง การติดต่อสื่อสาร การใช้สื่ออินเทอร์เน็ต เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการค้นหาความรู้ เป็นแหล่งข้อมูลที่ สำคัญ สำหรับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550 หน้า 41-48) กล่าวว่าจิตชำนาญการเป็นเสมือนรากฐานสำคัญที่ทำให้คนเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ซึ่งความเชี่ยวชาญในการคิดเป็นรูปแบบหนึ่งของการรู้คิดที่แยกออกไปตามลักษณะเฉพาะของสาขาวิชา โดยการรู้อย่างลึกซึ้งและถ่องแท้ในสาระวิชาปรัชญา หลักการ และองค์ความรู้ต่าง ๆ ของสิ่งที่ได้เรียนรู้มา และสามารถนำแก่นเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานหรือการดำรงชีวิตประจำวันได้คือลักษณะของจิตชำนาญการนั่นเอง

1.2 จากการศึกษาด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระมีความสามารถในการคัดกรอง ตัดสินใจได้ว่าข้อมูลไหนเป็นข้อมูลสำคัญ ข้อมูลไหนไม่สำคัญ สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นมารวมกันเพื่อจัดกระทำให้เป็นสารสนเทศที่ตนเองเข้าใจได้ง่ายจากนั้นก็จะต้องสามารถสื่อสารสารสนเทศเหล่านั้นให้กับผู้อื่นเข้าใจด้วยวิธีการที่เหมาะสม ซึ่งการที่จะทำให้เกิดกระบวนการดังกล่าวได้นั้นจะต้องมีจิตรู้สังเคราะห์จิตสังเคราะห์เป็นทักษะที่ล้ำลึกกว่าการวิเคราะห์ เนื่องจากเป็นการนำสิ่งต่าง ๆ ที่เรวิเคราะห์หรือทำการแยกแยะเพื่อทำการศึกษากลับมารวมเข้าด้วยกันในเชิงจินตนาการ เพื่อมุ่งสู่ความเข้าใจในภาพรวมและเกิดองค์ความรู้ เกิดมุมมองอย่างทะลุปรุโปร่ง เป็นความเข้าใจที่ลึกซึ้ง สามารถนำไปใช้ได้เหนือระดับการวิเคราะห์ ซึ่งสอดคล้องกับ Gardner

(2006 หน้า 155) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของจิตสังเคราะห์ว่ามีมากมาย ช่วยให้สามารถทำความเข้าใจกับข้อมูลจำนวนมากอย่างรวดเร็วและไม่หลงทิศทาง เพื่อสร้างสรรค์แนวคิดหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ และเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นโดยไม่ต้องเริ่มจากศูนย์หรือลองผิดลองถูกตั้งแต่ช่วงเริ่มต้น ความสามารถในการสังเคราะห์นั้นวันยิ่งมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น เนื่องด้วยแนวโน้มที่คนในปัจจุบันต้องเผชิญกับข้อมูลที่เพิ่มพูนทวีคูณขึ้นอยู่ทุกวินาทีในการใช้จิตสังเคราะห์จะต้องมีวิธีการในการคัดเลือกพิจารณาหรือตัดสินว่าข้อมูลไหนที่สำคัญและควรให้ความสนใจจะมีวิธีการประเมินข้อมูลเหล่านั้นอย่างไร

1.3 จากการศึกษาด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ มีความรู้ความสามารถอย่างลึกซึ้งซึ่งในการบริหารการศึกษา สามารถถ่ายทอดความรู้ความสามารถในการแสวงหาความจริงด้วยตนเอง และเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเองเชื่อมั่นในตนเองและสามารถพัฒนาตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของจิตชำนาญการ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การผลิตความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา สอดคล้องกับ Gardner (2006) ได้ให้ข้อสรุปไว้ว่า ผู้บริหารที่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์สามารถคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้นั้นจะต้องมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาสาระวิชาที่เกี่ยวข้องก่อน จากนั้นก็จะต้องเป็นผู้ที่สามารถสังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ ได้ดีด้วย ทั้งนี้ชิ้นงานหรือบุคคลใดที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นจะต้องเป็นการคิดที่นอกเหนือจากสิ่งที่รู้มาแล้ว ซึ่งเป็นการคิดนอกกรอบ

1.4 จากการศึกษาด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อวิเคราะห์รายข้อ พบว่า มีคุณลักษณะจิตเคารพ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระได้แสดงความเคารพทั้งทางกาย วาจา ใจ ทำให้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและยอมรับความแตกต่างของผู้รับบริการ ซึ่งสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การมีจิตเคารพต่อผู้อื่นจะทำให้เกิดบรรยากาศที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ มีการทำงานเป็นทีม ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การยอมรับความแตกต่างของผู้รับบริการ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งจะทำให้เกิดพลังมหาศาลในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป สอดคล้องกับประยุทธ์ ปยุตโต (2550) ได้ให้ความหมายของความเคารพ คือ การมองเห็นคุณค่าและความสำคัญ การตระหนักในความดีอันมีอยู่ในตัวคนอื่น และในสิ่งอื่นแล้วปฏิบัติต่อบุคคลหรือสิ่งนั้นด้วยความจริงใจ การแสดงความเคารพเป็นมารยาททางสังคมที่มีความแตกต่างในแต่ละสังคม สำหรับสังคมไทยถือว่า การวอร์ม คือ การรู้จักเคารพบุคคลหรือสิ่งที่ควรเคารพนั้นเป็นวัฒนธรรมไทย อย่างหนึ่ง ซึ่งต้องแสดงออกพร้อมทั้งกาย วาจา และใจ

1.5 จากการศึกษาด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้ากลุ่มสาระ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อเพื่อนและผู้ร่วมงาน เช่น การแต่งกาย การมีสัมมาคารวะ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติการบริหารงานโดยคำนึงถึงสิทธิของผู้รับบริการ เช่น ไม่เปิดเผยข้อมูลของผู้รับบริการ ถ้าผู้รับบริการไม่ต้องการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึง การปฏิบัติงานด้วยความเมตตา กรุณา ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ดูแลผู้รับบริการโดยยึดหลักความเสมอภาค ซื่อสัตย์ และยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับสุกัญญา แซ่มซ้อย (2562 หน้า 107 – 108) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นคุณลักษณะที่เป็นความดีงาม และความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษา และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม

หรือการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ จากสภาพจิตที่เป็นกุศล จิตจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง จะทำให้เป็นที่เคารพยกย่องนับถือแก่ผู้ร่วมงาน หรือบารมีที่เกิดจากการสะสมคุณงามความดี ซึ่งจะทำให้การบริหารสถานศึกษาดำเนินได้ด้วยความสะดวกเรียบร้อยราบรื่น ทำให้ผู้ร่วมงานอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เกิดความรู้สึกร่วมกันในงานในอาชีพการงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว การแสดงออกทางพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้เห็นถึง การปฏิบัติงานด้วยความเมตตากรุณา ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ดูแลผู้รับบริการโดยยึดความเสมอภาค ซื่อสัตย์ และยุติธรรม

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ได้แก่ ระดับปริญญาตรีและระดับปริญญาโท พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ในข้อคำถาม ในการอภิปรายกลุ่ม สมาชิกเข้าใจความคิดและเหตุผลที่ท่านอภิปราย มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ในข้อคำถาม ผู้บริหารสถานศึกษาชอบสร้างจินตนาการหรือคิดนอกเหนือจากสิ่งที่ปฏิบัติเป็นประจำ แสดงความคิดเห็น หรือมุมมองในการดูแลผู้รับบริการที่แตกต่างจากผู้อื่น การดูแลผู้รับบริการที่มีภาวะต่างกัน เพราะเป็นการท้าทายความสามารถ พบว่าในวุฒิกศการระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าในระดับปริญญาโท ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในวุฒิกศการระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ คือกลุ่มคนที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523-2540 Gen-Y จะเติบโตมาพร้อมกับเทคโนโลยีดิจิทัล มีความเป็นสากล เติบโตวัฒนธรรมแบบ Teen Pop ลักษณะพฤติกรรมของคน Gen-Y มักต้องการความชัดเจนในการทำงาน เช่น ต้องชัดเจนว่าสิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร? คาดหวังที่จะมีเงินเดือนสูง ๆ คาดหวังค่าชม จึงไม่น่าแปลกใจที่คนกลุ่มนี้จะมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ชอบงานด้านไอที ใช้ความคิดสร้างสรรค์ทำสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งสามารถทำอะไรหลายอย่างได้ในเวลาเดียวกัน เรียกได้ว่าสามารถใช้เครื่องมือเครื่องไม้ต่าง ๆ ได้อย่างคล่องแคล่ว อย่างที่เราอาจจะเคยเห็นภาพคนยุคใหม่ที่นั่งเล่นสมาร์ตโฟน เล่นไอแพด คุยโทรศัพท์ ไปพร้อม ๆ กับการทำกิจกรรมอื่น ๆ อย่างการเดิน การทำงาน หรือกินข้าวได้ ซึ่งแตกต่างกับกลุ่มวุฒิกศการระดับปริญญาโทซึ่งส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่ม Gen-X มีอายุตั้งแต่ 40 ปีขึ้นไป พฤติกรรมและลักษณะนิสัยของคนกลุ่มนี้ที่เด่นชัดคือ ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ มีแนวคิดสร้างความสมดุลในเรื่องงานและครอบครัว คือทำงานตามหน้าที่ ไม่บ้างาน ไม่ทุ่มเท ทำทุกอย่างได้เพียงลำพัง ไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดเปิดกว้าง สร้างสรรค์ อยากรู้ก็ตาม หลายคนใน Gen-X มีแนวโน้มที่จะต่อต้านสังคม ไม่ได้เชื่อเรื่องศาสนา และไม่ยึดขนบธรรมเนียมประเพณี ทั้งยังเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป เช่น มองว่าการอยู่ก่อนแต่งงานหย่าร้างก็เป็นเรื่องปกติ เช่นเดียวกับเรื่องเพศที่ 3 ซึ่งต่างจากกลุ่มเบบี้บูมเมอร์ที่มองเรื่องพวกนี้เป็นเรื่องผิดจารีตประเพณี (โพสทูเดย์, 2562 : ออนไลน์) ซึ่งสอดคล้องกับ สุमितตา สว่างทุกซ์ (2553 หน้า 213-234) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5 ของการ์ดเนอร์สำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า 2) นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนศักยภาพการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5 ของการ์ดเนอร์ฯ แตกต่างกับ นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนศักยภาพการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5



ของการ์ตเนอร์ ด้านจิตแห่งการสังเคราะห์ และจิตแห่งการสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05

2.2 ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้ากลุ่มสาระ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี และประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป พบว่าด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ และ ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อผลทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ของคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอจาง จังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี แตกต่างจากประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี ซึ่งในด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์และด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 11 – 20 ปี มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน วิสัยทัศน์มุมมอง ทักษะคิดแผนคิด ความสามารถในการค้นคว้าข้อมูล การรับรู้ข้อมูล การคิดอย่างเป็นระบบ การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจกับข้อมูล การคัดกรองข้อมูล การหลอมรวมข้อมูล การถ่ายทอดข้อมูล และการสรุปผลออกมาเป็นข้อมูลใหม่ การแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การผลิตความคิดริเริ่ม ความคิดคล่องแคล่ว ความคิดยืดหยุ่น และความคิดละเอียดลออ การหาแนวทางใหม่ ๆ มาใช้ในการแก้ปัญหา หรือเรียกว่านวัตกรรมของผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันแตกต่างกันไปด้วย และด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี กับประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งผู้บริหารที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยสูงกว่า ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ทำงาน 21 ปี ขึ้นไปผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย การประพฤติปฏิบัติส่วนตัว และการสร้างบรรยากาศในสถานศึกษา ที่แสดงถึงคุณค่าของศิลปะและวัฒนธรรมไทย นอกจากนี้ยังมีคุณค่าบางอย่างที่สำคัญ หรือประพฤติปฏิบัติด้วยตนเองเป็นหลัก เช่น การให้คุณค่าแก่ระบบอาวุโส การปฏิบัติงานด้วยความเมตตากรุณา ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม ดูแลผู้รับบริการโดยยึดหลักความเสมอภาค ซื่อสัตย์ และยุติธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมิตตา สว่างทุกซ์ (2553 หน้า 213 – 234) ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5 ของการ์ตเนอร์ สำหรับนักศึกษาพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลองมีคะแนนศักยภาพการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5 ของการ์ตเนอร์ แตกต่างกับ นักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 1 – 4 มีลักษณะการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5 ของการ์ตเนอร์ ด้านจิตชำนาญการ และจิตแห่งการสังเคราะห์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการวิจัยคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอทางจังหวัดลำปาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1 สามารถสรุปข้อเสนอแนะได้แต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสำนึก (disciplined mind) ผู้บริหารควรมีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของการบริหารการศึกษา มองเห็นภาพรวมและประยุกต์ความรู้ในการแก้ปัญหาที่ผ่าน ๆ มาได้ เป็นคนคิดและปฏิบัติตามหลักการเสมอ มีการค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมอย่างสม่ำเสมอ และสามารถเลือกใช้เทคนิคและการปฏิบัติการบริหารงานได้อย่างเหมาะสมกับผู้รับบริการ

2. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสังเคราะห์ (synthesizing mind) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการฝึกในการพูด สื่อสาร เพื่อให้อธิบายเนื้อหาความรู้และแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ ให้ผู้รับบริการฟังและปฏิบัติตามคำแนะนำได้อย่างเข้าใจ ศึกษาหาความรู้เพื่อให้สามารถเลือกรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์และหลีกเลี่ยงข้อมูลที่เกิดโทษได้ และต้องสามารถเรียบเรียงความคิดและนำเสนอในรูปแบบของรายงานได้ มีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลมีการคิดอย่างเป็นระบบ

3. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตสร้างสรรค์ (creative mind) ผู้บริหารควร สร้างจินตนาการหรือคิดนอกเหนือจากสิ่งที่ปฏิบัติเป็นประจำ ใช้ความรู้ในศาสตร์ของการศึกษาและสาขาอื่น คิดและทำในสิ่งแปลกใหม่ เช่น นวัตกรรมทางการศึกษา ที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมได้สร้างนวัตกรรมทางการศึกษาได้ ต้องแสดงความคิดเห็น หรือมุมมองในการดูแลผู้รับบริการที่แตกต่างจากผู้อื่นได้ และสามารถดูแลผู้รับบริการที่มีภาวะต่างกัน เพราะเป็นการทำหาคำความสามารถ

4. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตเคารพ (respectful mind) ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล และระหว่างกลุ่ม สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้รับบริการปฏิบัติตามในสิ่งที่ดี มีประโยชน์ต่อตนเอง เป็นที่ปรึกษาเรื่องงาน และเรื่องส่วนตัวของเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านคุณลักษณะแห่งจิตจริยธรรม (ethical mind) ผู้บริหารควรปฏิบัติงานด้วยความเมตตา กรุณา ดูแลผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงความเสมอภาค ซื่อสัตย์ และยุติธรรมเสมอปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ของตน ควรปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่าง ตัวอย่างที่ดีดีกว่าคำสอน และให้ความสำคัญกับผู้รับบริการเป็นหัวใจหลักของการบริการที่ดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

2. ศึกษารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 1

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความอนุเคราะห์ ให้คำปรึกษา และช่วยแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อย่างดีเยี่ยมจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอนจนสำเร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้



ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ผู้สอนสาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ การศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายอัครเดช สารบรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนไทยรัฐวิทยา 85 (ห้วยตาก) นางสาว อัญชลี โทกุล ศึกษาานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง เขต 1 ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไข และ ตรวจทานเครื่องมือ ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าสมบูรณ์ และมีคุณค่า

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในกลุ่มอำเภอองาว จังหวัดลำปาง ที่อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้รับจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่าน ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, (2561). **ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580.**

สืบค้นเมื่อ 20 เมษายน 2563, จาก www.nesdb.go.th/download/document/SAC

ทินกร บัวชู. (2562). ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา. บทความวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ **วารสารครุศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี** ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 มกราคม – เมษายน 2561. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, หน้า 285 – 294

ประยุทธ์ ปยุตโต (พระพรหมคุณาภรณ์). (2550). **การพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปางเขต 1. (2562). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2562.** ลำปาง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). **5 จิต...คิดเพื่ออนาคต : จิตแห่งการสร้างสรรค์ (Creating Mind).** กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2560, กรกฎาคม). **แผนปฏิบัตินโยบาย 4 ปี พ.ศ. 2561–2564.** สืบค้นจาก <https://www.mdes.go.th>

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2562). **การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุจรรยา ชาวสกุล. (2560, กรกฎาคม). ผู้บริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล. **รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ (Conference Proceedings) ครุศาสตร์วิจัย ครั้งที่ 3: 2560 นวัตกรรมแห่งการเรียนรู้.** คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.

สุทธิเกียรติ จิราธิวัฒน์. (2562, เมษายน). เข้าใจความต่างคน 4 เจเนอเรชั่นหลายช่องว่างเพื่อการทำงานที่ **แฮปปี้.โพสทูเดย์/ไลฟ์สไตล์/สุขภาพ** สืบค้นจาก <https://www.posttoday.com/life/healthy>

สุมิตตา สว่างทุกข์. (2553). **รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการคิดตามแนวคิดจิตทั้ง 5 ของการ์ดเนอร์สำหรับ นักศึกษาพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ ค.ศ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.

Gardner, H. (2006). **five minds for the future.** Boston : Harvard Business School.



การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง

The School Administration According to The Philosophy of Sufficiency Economy for Private School in Lamphang

อรดี ทิพย์พิทยานุวัฒน์^{1*} และ น้ำฝน กันมา^{2*}

Oradee Tippittayanuwat^{1*} and Namfon Kanma^{2*}

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำนวน 508 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่น โดยสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) แบบทดสอบเอฟ (F – test)) และทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe’)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปางโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ ด้านการบริหารด้านงบประมาณ ด้านการบริหารด้านทั่วไป ด้านการบริหารงานด้านบุคคล และด้านการบริหารด้านวิชาการ และ 2) ผลการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปางจำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อพิจารณารายโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารโรงเรียน หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โรงเรียนเอกชน

¹นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

²วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62206602 @up.ac.th

Abstract

This research aimed: 1) to study school administration according to the Sufficiency Economic Philosophy of Lampang private schools; and 2) to compare school administration according to the Sufficiency Economic philosophy of Lampang private schools as classified by school size. Sample group of the study are 508 school administrators and teachers working for private schools in Lampang province. Size of each sample group is determined by applying stratified sampling method to the sample size table used by Krejcie & Morgan. 5 Points Likert Scale questionnaire is used as a research instrument showing the calculated values of Index of Item Objective Congruence (IOC) at 0.67 – 1.00 and the Alpha Coefficient value at 0.97 as its results. Frequency Distributions, Percentage, Mean, Standard Deviation, One Way ANOVA, F – test, and Scheffé's method in multiple comparison are applied for statistical analysis of the study.

Findings of the study reveals: 1) Stand on Sufficient Economy, result of the study shows that the overall and each administrative dimension of school administration of the private schools in Lampang get high score level. Descending \bar{x} score order for each dimension is as follows: Budget Management, General Management, Human Resource Management, and Academic Administration accordingly. And 2) According to the comparison on the basis of classified school sizes considering each school, it is found that small-sized schools are different from medium-sized schools, small sized schools are different from large-sized schools, and medium-sized schools are different from large-sized schools at the 0.05 level of significance.

Keywords: School Administration, Philosophy, Sufficiency economy, Private Schools, Lampang

บทนำ

การจัดการศึกษาที่มีคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการสร้างและพัฒนามนุษย์ ประเทศที่จัดการศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วน ประเทศนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ สามารถธำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และก้าวหน้าต่อไปได้ตลอดเวลา ตามพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพรหมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 พระราชทาน เมื่อ วันที่ 27 กรกฎาคม 2524 การศึกษาจึงนับว่าเป็นกลไกสำคัญสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน หัวใจสำคัญของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน คือการสร้างและพัฒนาคนไทยเพื่ออนาคตของประเทศ สร้างคนไทยให้เป็นคนดีและคนเก่ง มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ มีความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจ เน้นการอ่านออก เขียนได้ คิดวิเคราะห์ที่เป็น สามารถสร้างวิสัยทัศน์และวางแผนอนาคตที่ดีของตนเองได้ รวมถึงรักษานขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามของคนไทย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติเป็นหลัก การเปลี่ยนแปลงของโลกมีผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการพัฒนาประเทศในอนาคตและสถานะของประเทศไทยได้สะท้อนปัญหาเชิงโครงสร้างของระบบเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการประเทศที่ไม่สมดุลไม่ยั่งยืน ความฟุ้งเฟ้อ ทำให้สังคมไทยขาดจิตสำนึกในเรื่องของความพอดีและพอเพียงทั้งในองค์การของภาครัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ซึ่งเป็นที่มาใช้ในการกำหนดวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ที่ยึดหลักการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ตามมีพระราชดำรัสที่ทรงชี้แนะชี้แนะแก่พสกนิกรชาวไทยโดยใช้หลักความพอประมาณ ไม่ให้ประมาท ตระหนักถึงการพัฒนาที่สมดุล ในแต่ละขั้นตอนอย่างถูกต้องตามหลักวิชาและการมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นกรอบในการคิดและการกระทำ สามารถประยุกต์ใช้ในทุกมิติชีวิต ทุกภาคส่วนและทุกด้านของการพัฒนา



กระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยให้สถานศึกษามีการจัดการศึกษามุ่งส่งเสริมการเรียนรู้ปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการดำเนินชีวิต ตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยให้มีความรู้ ความเข้าใจในสาระของปรัชญานั้น ตระหนักในความสำคัญและทักษะพื้นฐานในการปฏิบัติตนและดำเนินชีวิตอย่างถูกต้องเหมาะสม มีการจัดระบบการบริหารจัดการภายในตามแนวของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้ครอบคลุมในเรื่องการพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา การจัดระบบบริหารจัดการ มีการประเมินสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการประเมินระดับคุณภาพ/การปฏิบัติงานของสถานศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความตระหนักและฝังรากลึกภายในตนเองและผู้อื่นอย่างยั่งยืน โดยเสริมสร้างความตระหนักในคุณค่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ พัฒนาคนโดยใช้คุณธรรมเป็นพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงความร่วมมือของสถาบันครอบครัว ชุมชน สถาบันทางศาสนาและสถาบันทางการศึกษา และการจัดการศึกษาที่เน้นกระจายอำนาจ รวมทั้งการมีส่วนร่วมของประชาชนและภาคเอกชน เพื่อให้การศึกษาสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมคุณธรรม คุณภาพ สมรรถภาพและประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้โรงเรียนบริหารสถานศึกษา ตามขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย ได้แก่ งานด้านวิชาการ งานด้านบุคลากร งานด้านแผนงานและงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ทั้งนี้โรงเรียนเอกชนในสังกัดคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งถือได้ว่าเป็นสถานศึกษาหนึ่งที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน เล็งเห็นความสำคัญของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจึงนำแนวคิด ทฤษฎี มาใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชนที่รับภาระการจัดการศึกษาให้แก่เด็กไทยเคียงคู่กับการศึกษาของภาครัฐเพื่อระบบการศึกษาของชาติที่จะสร้างสรรค์และส่งเสริมการศึกษาอบรมกลมกล่อมเกลาพฤติกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ แก่เยาวชนของชาติให้ได้รับความรู้ มีความสามารถ เจริญเติบโตเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อประเทศทั้งในปัจจุบันและอนาคต

สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำปาง กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ ขับเคลื่อน พัฒนาการศึกษาระบบบูรณาการ สร้างสรรค์ นวัตกรรมที่หลากหลายและผู้เรียนมีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ” จากนโยบายดังกล่าว ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในระบบ ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดลำปาง จึงมีความตระหนักในนโยบายและต้องบริหารจัดการศึกษาที่เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงดังกล่าว จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัญหาอยู่มากในทางปฏิบัติ ไม่มีแนวทางในการบริหารจัดการที่เป็นระบบและต่อเนื่องและที่สำคัญ คือ การดำเนินการบริหารสถานศึกษายังไม่ครอบคลุมกรอบงานในด้านต่าง ๆ ที่ชัดเจนไปสู่กิจกรรมการเรียนและนำไปปฏิบัติในโรงเรียน เพื่อให้นักเรียนได้เรียนรู้และนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม และจริยธรรมและดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข เช่น ป้ายนิเทศ ศูนย์เรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยังคงไม่ได้รับการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากโรงเรียนเอกชนมีข้อจำกัดทางด้านสภาพแวดล้อม จึงส่งผลให้การจัดหาและเผยแพร่สื่อการเรียนรู้โดยใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนหรือภูมิปัญญาท้องถิ่นในชุมชนนั้น ยังไม่หลากหลายและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของเด็กนักเรียน เช่น นักเรียนมาโรงเรียนสาย นักเรียนขาดเรียนบ่อยครั้ง นักเรียนออกกระหว่างภาคเรียนและเรื่องยาเสพติด เป็นต้น ส่งผลให้โรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปางไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินเบื้องต้นในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ว่ามีการบริหารจัดการในงานแต่ละด้านเป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารโรงเรียนให้สอดคล้องกับนโยบายการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพอเพียงสู่โรงเรียนเอกชนต่อไป

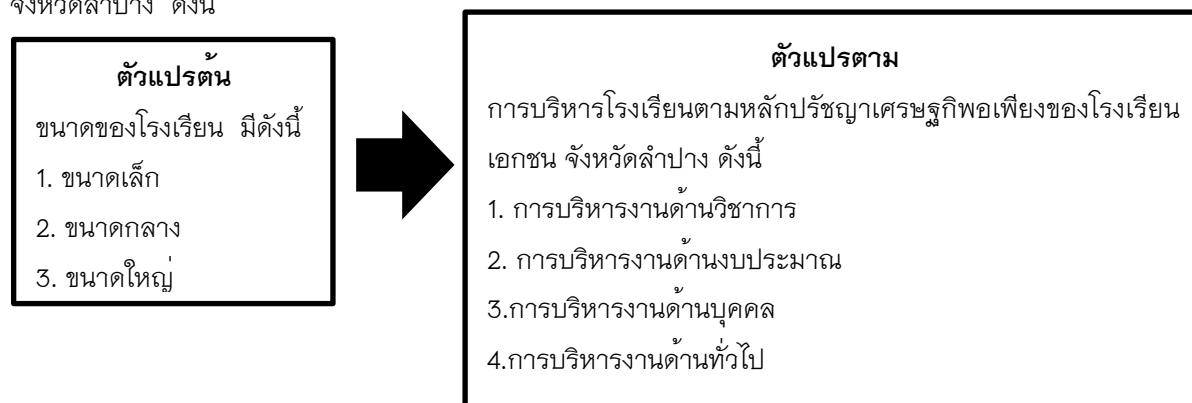
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิด

การศึกษาดังนี้เป็นการศึกษา การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ดังนี้



สมมติฐานการวิจัย

โรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแตกต่างกันตามขนาดโรงเรียน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาดังนี้เป็นการศึกษา การบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษา โรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำนวน 27 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 27 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,073 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,100 คน (สารสนเทศทางการศึกษาจังหวัดลำปาง, สำนักศึกษาธิการจังหวัดลำปาง, 2563) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำนวน 508 คน ได้มาโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับบทความและรายงานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง

2. สร้างเป็นแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ให้ครอบคลุมขอบข่ายการบริหารโรงเรียน 4 ด้าน โดยสร้างแบบสอบถาม 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับระดับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likerts)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะทางการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้เชี่ยวชาญ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ตำแหน่ง รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ดร.สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพิณจิตยาลำปาง ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา และนายพีรพงศ์ ดวงแก้ว ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำปาง ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1

5. นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try Out) ใช้กับตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนเอกชน จังหวัดพิจิตร จังหวัดแพร่ และจังหวัดพะเยา จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาคมีค่าเท่ากับ 0.97

6. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารและครูผู้สอนของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำปาง เพื่อขออนุญาตส่งหนังสือถึงผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง

2. ผู้วิจัยส่งหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด 508 ฉบับ ได้รับคืนมาจากโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำนวน 508 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้ได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการค่าความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับระดับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับแล้วนำไปวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง นำมาวิเคราะห์โดยการค่าความถี่ (Frequency Distributions) และค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

4. เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชนจังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดโรงเรียนเอกชน วิเคราะห์ด้วย การทดสอบค่า (One Way ANOVA) แบบทดสอบเอฟ (F – test)) และทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยพบผลการวิเคราะห์ ได้ดังนี้

1. สภาพการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปางผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านทั่วไป การบริหารงานด้านบุคคล และการบริหารงานด้านวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การบริหารงานด้านวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยมให้ผู้เรียน มีความพอประมาณ รู้จักประมาณตน มีเหตุผลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญา ยึดทางสายกลางในการปฏิบัติ, ผู้บริหารมีการยึดทางสายกลางในการปฏิบัติ ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวให้กับผู้เรียนให้มีพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ผู้บริหารมีความรอบรู้ในเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไขเป็นอย่างดี มีความรอบคอบ ระมัดระวังในการบริหารด้านวิชาการและมีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบและอยู่รวมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการส่งเสริมการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา มีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลประเมินผลที่เที่ยงตรงครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหน่วย มีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการแนะแนวการศึกษาต่อให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง และมีการกำหนดเป้าหมายการศึกษาได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

1.2 การบริหารงานด้านงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดย

มุ่งที่ผู้เรียนเป็นหลัก มีการบริหารจัดการงบประมาณ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ผู้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน ผู้มีการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่เน้นความถูกต้องของระเบียบ กฎหมาย ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและผู้มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ในการบริหารงานงบประมาณ มีข้อมูลพร้อมต่อการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการประสานเครือข่ายหรือองค์กรอื่น ๆ ในการให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

1.3 การบริหารงานด้านบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม มีความพอประมาณในการดำเนินชีวิต มีการเตรียมตัวตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกการมองไปข้างหน้า มีการส่งเสริมการแสวงหาความรู้และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย และมีการเตรียมตัวให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน มีการหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในศาสตร์ทั้งปวงอันเกี่ยวข้องกับชีวิต โดยเฉพาะความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำรงอยู่อย่างเข้มแข็งและพอเพียงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ และมีการกำหนดระเบียบ และวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมความมีวินัยและคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผลฝึกให้มีการมองไปข้างหน้า

1.4 การบริหารงานด้านทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ดังนี้ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่เน้นความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการยึดหลักความพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม มีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้สะอาด ร่มรื่น อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสม พร้อมทั้งจะใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมสถาปัตยกรรมของท้องถิ่นและของชาติ มีการส่งเสริมคุณธรรมภายในโรงเรียน ผู้บริหารมีเน้นความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติกิจกรรม เป็นที่ยอมรับของครู นักเรียนและผู้ปกครอง ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดทำโครงการและกิจกรรมดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ

2. จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 เมื่อพิจารณารายโรงเรียน พบว่า โรงเรียนขนาดเล็กแตกต่างจากโรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดเล็กต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดกลางต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยการทดสอบค่า (One Way Anova) แบบทดสอบเอฟ (F – test)) และทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาระดับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง สามารถนำอภิปรายได้ดังนี้ ดังนี้

1. สภาพการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากค่าสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด



ดังนั้น การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานด้านทั่วไป การบริหารงานด้านบุคคล และการบริหารงานด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ด้านการบริหารงบประมาณ ในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมุ่งที่ผู้เรียนเป็นหลัก มีหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความถูกต้องของระเบียบ กฎหมาย ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และข้อมูลพร้อมต่อการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน โดยอาศัยการประสานเครือข่ายหรือองค์กรอื่น ๆ ในการสนับสนุนด้านงบประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลวิธรัตน์ ชัยกิจธนาภรณ์ (2560) ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัย พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านนโยบาย 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านบริหารทั่วไป และ 4) ด้านงบประมาณ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ สมรภูมิ อ่อนอุ้นและธานี เกสทอง(2558) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้เมื่อพิจารณารายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 การบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จะมีลักษณะผู้บริหารมีการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการกำหนดกิจกรรมการเรียนการสอนตามแนวปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีการส่งเสริมการผลิตสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษาที่สอดคล้องกับจุดประสงค์การเรียนรู้และเนื้อหา และมีการพัฒนาเครื่องมือการวัดผลประเมินผลที่เที่ยงตรงครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ สอดคล้องกับหน่วยการเรียนรู้ อาศัยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่นร่วมกัน จากนั้นมีการแนะแนวการศึกษาต่อให้ผู้เรียนได้รู้จักตนเอง และมีการกำหนดเป้าหมายการศึกษาได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน โดยผู้บริหารมีการปลูกฝังค่านิยมให้ผู้เรียน มีความพอประมาณ รู้จักประมาณตน มีเหตุผลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ บนพื้นฐานของความมีสติปัญญา ยึดทางสายกลางในการปฏิบัติ ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีในตัวให้กับผู้เรียนให้มีพร้อมรับผลกระทบและการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อย่างมีความรอบรู้ในเรื่องหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไขเป็นอย่างดี สามารถปฏิบัติตนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังในการบริหารด้านวิชาการ อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ความรับผิดชอบและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขและยั่งยืน ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับสิริวันทน ชัยญาณะ, สนิท หาจตุรัส (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กของรัฐตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กของรัฐตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านวิชาการ มีหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งเป็นเพียงส่วนหนึ่งของแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และไม่มีผลต่อการเรียนในระดับที่สูงขึ้น แต่มีโครงการเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร และในทิศทางเดียวกันกับสมรภูมิ อ่อนอุ้นและธานี เกสทอง(2558) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่ครูด้านสื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน

1.2 การบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานโดยมุ่งที่ผู้เรียนเป็นหลัก โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ที่เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน มีหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความถูกต้องของระเบียบกฎหมาย ความเป็นธรรมในการจัดสรรงบประมาณ ซึ่งผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวมและมีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่าและรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน อย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้และข้อมูลพร้อมต่อการรายงานผลการใช้งบประมาณต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน โดยอาศัยการประสานเครือข่ายหรือองค์กรอื่น ๆ ในการสนับสนุนด้านงบประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งและในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของศนิศา บุษบงค์, วัชรวิ ชูชาติและกิตติมา พฤกฤษณ (2562) วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า องค์กรประกอบรูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มี 3 องค์ประกอบ 79 ตัวแปร ตัวแปรในทุกองค์ประกอบมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.51 ถึง 0.88 เรียงตามลำดับค่าน้ำหนักองค์ประกอบรวม คือ การบริหารงบประมาณที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ จำนวน 39 ตัวแปร ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับการศึกษาวิจัยของสมรภูมิ อ่อนอุ้นและธานี เกสทอง(2558) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ผลการวิจัย แนวทางการบริหารงานงบประมาณอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อดำเนินการจัดสรรงบประมาณของสถานศึกษา ให้คณะกรรมการสถานศึกษาและครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

1.3 การบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งที่สังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง มีการส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่สังคม มีความพอประมาณในการดำเนินชีวิต ไม่โลภ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ในการเตรียมตัวตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกการมองไปข้างหน้า โดยอาศัยการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผลฝึกให้มีการมองไปข้างหน้า อย่างมีการเตรียมตัวให้พร้อมกับความเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างรู้เท่าทัน อย่างการหมั่นแสวงหาความรู้เพื่อให้เกิดความรอบรู้ในศาสตร์ทั้งปวงอันเกี่ยวข้องกับชีวิต โดยเฉพาะความรู้ ความเข้าใจหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อันจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ดำรงอยู่อย่างเข้มแข็งและพอเพียงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งมีการกำหนดระเบียบ และวัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งเสริมความมีวินัยและคุณธรรมและส่งเสริมการแสวงหาความรู้และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงผ่านสื่อที่หลากหลาย ซึ่งเป็นไปในลักษณะเดียวกันกับงานวิจัยของ .กฤษฎา นิรมิตบิณฑิม, ชีระวัฒน์ มอนโธสงและนริสภานันท์ เดชสุระ (2561) ได้ศึกษา การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 2 พบว่า ผลการวิจัยพบว่า ผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมาก และในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของจุฑามาส พัฒนศิริและปพนสวรรค์ โพธิพิทักษ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดประชุมบุคลากรเพื่อสร้างความรู้

ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จัดอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทาแผนการจัดการเรียนรู้ที่บูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากวิทยากรผู้มีความเชี่ยวชาญให้กับทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรให้มีการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประกวดหรือนำเสนอผลงานตามกิจกรรมที่ได้ทำหลังจากมีการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบของ Best Practice

1.4 การบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละสถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง มีการส่งเสริมการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่เน้นความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก มีการยึดหลักความพอประมาณอย่างมีเหตุผล มีการใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับสภาพสังคม มีการพัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสภาพภูมิทัศน์ของสถานศึกษาให้สะอาด ร่มรื่น อยู่ในสภาพที่มั่นคงปลอดภัย เหมาะสม พร้อมที่จะใช้ประโยชน์เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อต่อการเรียนรู้ โดยส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมสถาปัตยกรรมของท้องถิ่นและของชาติ และส่งเสริมคุณธรรมภายในโรงเรียน เน้นความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติกิจกรรม อย่างมีจัดทำโครงการและกิจกรรมดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ และส่งเสริมให้การบริหารทำให้งานเป็นที่ยอมรับของครู นักเรียนและผู้ปกครอง ทำนองเดียวกับงานวิจัยของ สิริวันทนีย์ ชัยญาณะ, สนิท หาดจตุรัส (2559) ได้ศึกษา รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กของรัฐตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบัน และปัญหาในการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็กของรัฐตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านบริหารจัดการทั่วไป ยังไม่มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่อุปการปฏิบัติ ยังคงบริหารจัดการตามกฎ ระเบียบของทางราชการ แต่มีโครงการเศรษฐกิจพอเพียงเป็นกิจกรรมเสริมหลักสูตร และเป็นไปในลักษณะเดียวกับกับสมรภูมิ อ่อนอุ่นและธานี เกสทอง(2558) ได้ศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 38 ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แนวทางการบริหารงานทั่วไปอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านงานกิจการนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาจัดให้มีการประชุมผู้ปกครองประจำปีการศึกษา เพื่อชี้แจงกฎระเบียบของโรงเรียนแก่ผู้ปกครอง

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง พบว่า ผู้บริหารและครูมีระดับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกันกับงานวิจัยของสิทธิเดช ธรรมประชา วิชิต กามันตะและสมใจ ภูมิพันธ์ (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสถานศึกษาตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 24 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการสถานศึกษาตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 24 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และทำนองเดียวกันกับกฤษฎา นิมทับทิม ธีระวัฒน์ม่อนโธสง และนริศนันท์ เดชสุระ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 พบว่า ผลเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ว่าสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพอเพียง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประชุมชี้แจงกับหัวหน้าฝ่ายวิชาการและครูผู้สอนทุกคนให้เห็นความสำคัญของการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ประกอบด้วย 3 ห่วง 2 เงื่อนไข เข้าไปในหน่วยการเรียนรู้ทุกชั้นและทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้โดยการบูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตาม ตรวจสอบ การบูรณาการทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารมีการประสานเครือข่ายหรือองค์กรอื่น ๆ เพื่อให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง จากหลายหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารมีการเตรียมตัวตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผล ฝึกการมองไปข้างหน้าและผู้บริหารมีการตัดสินใจบนพื้นฐานของเหตุและผลฝึกให้มีการมองไปข้างหน้า
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างแหล่งเรียนรู้ เพื่ออนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม สถาปัตยกรรมของท้องถิ่น และของชาติและผู้บริหารมีการจัดทำโครงการและกิจกรรมดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผู้บริหารควรแสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่หลากหลายในชุมชนหรือท้องถิ่นและนำไปจัดทำเป็นกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนโดยการทำโครงการของนักเรียนทำอย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอส่งต่อนักเรียนในแต่ละปีจนกลายเป็นกิจกรรมในชีวิตประจำวัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง
3. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารูปแบบการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษาผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ช่วยเหลือตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ดร.สุทธนา ฮั่นเกียรติพงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพิณีวิทยาลำปาง ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาและนายพีรพงศ์ ดวงแก้ว ผู้อำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผล สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดลำปาง ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา ที่กรุณาในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู สถานศึกษาในสังกัดโรงเรียนเอกชน จังหวัดลำปาง ทุกสถานศึกษา ที่ได้อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามอย่างดี ขอน้อมรำลึกพระคุณบิดา มารดา ผู้อบรมสั่งสอน สนับสนุน และเป็นกำลังใจในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้งานวิจัยสำเร็จเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤษดา นิมิตต์บดินทร์, อธิวัฒน์ มอนโธสงและนริศนันท์ เดชสุระ. (2561). การศึกษาผลการดำเนินงานของสถานศึกษาเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2. **วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย**, 5(2), 38–46.
- จุฑามาศ พัฒนศิริและปพนสรณ์ โปธิพิทักษ์. (2560). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนในจังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42. **วิทยานิพนธ์ ค.ม., ราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์**.
- ลวัฒน์ ชัยกิจจรณาภรณ์. (2560). “ การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท”. **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**, 5(1), 1–16.
- ศนิศา บุษบงค์, วชิรี ชูชาติ และกิตติมา พฤกษณ. (2562). รูปแบบการบริหารตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารบริหารการศึกษา มศว.**, 16(30), 101–113.
- สมรภูมิ อ่อนอ่อนและธานี เกสทอง.(2558). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38. **วารสารวิชาการเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยภาคเหนือ**. 5(พิเศษ), 1473–1487.
- สิทธิเดช ธรรมประชา, วิชิต กามันตะคุณสมใจ ภูมิพันธุ์. (2560). ใน รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “นวัตกรรมสร้างสรรค์ ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ไทยแลนด์ 4.0” เรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษาตามวงจรคุณภาพในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ 24 (น. 776–782). ร้อยเอ็ด: การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1.
- สิริวันทนีย์ ชัยญาณะ และสนิห หาจตุรัส. (2559). รูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ขนาดเล็กของรัฐตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย ฟาร์อีสเทอร์น**, 10 (1), 121–130.

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

Guidelines for Development of Technological Leadership of School Administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1

อัสณี โปราณานนท์^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Asanee Porananond^{1*} and Numfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวน 76 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งผลการวิจัยปรากฏดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์, ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ, ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม, ด้านการเรียนรู้และการสอน, ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ และด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า 1) ด้านการวัดและประเมินผล ควรได้รับการพัฒนาการออกแบบปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผล การสร้างเครื่องมือการวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับการออกแบบการเรียนรู้ 2) ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ ควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อการช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร สร้างยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำสถานศึกษาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูลและแสวงหาสร้างเครือข่ายความร่วมมือจากองค์กรภายนอก 3) ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม ควรศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี สามารถถ่ายทอดประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิธีการที่หลากหลายและได้รับการอบรมการออกกระเป๋ยและมาตรการที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา 4) ด้านการเรียนรู้และการสอน ควรพัฒนาทักษะการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ศึกษาการกำหนดแนวทางการปฏิบัติการ และการสร้างเกณฑ์ประสิทธิภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี 5) ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ ควรศึกษาการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ พัฒนาทักษะด้านการจัดการความรู้

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding authors: asaneepo@gmail.com



และมีการฝึกอบรมบุคลากรอย่างเป็นระบบ และ 6) ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ควรได้รับการฝึกฝนด้านการวางแผน และการกำหนดวิสัยทัศน์ที่สามารถชักนำการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ฝึกฝนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ และเรียนรู้จากผู้บริหารต้นแบบ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

Abstract

The purpose of this research was (1) to study technological leadership of school administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1, and (2) to study guidelines for development of technological leadership of school administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The target group of this study were 76 school administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1. The research instruments were 1) a 5-level rating scale questionnaire which the data were analyzed in terms of descriptive statistics including frequency, percentage, mean and standard deviation. And 2) a semi-structured interview form which was obtained by interviewing then analyzed by content analysis.

Research findings were as follows: (1) The overview of technological leadership level of the school administrators under Phayao Primary Educational Service Area Office 1 was at high level in overall. When considering each aspect, Leadership and Vision received the highest mean, followed by Productivity and Professional; Social, Legal and Ethical Issues; Learning and Teaching; Support, Management, and Operation; and Assessment and Evaluation, respectively. (2) the guidelines for development of technological leadership of school administrators were as follows; (2.1) Assessment and Evaluation: They should be developed in creating an explicit guideline and tools for using technology in assessment and evaluation area; (2.2) Support, Management and Operation: They should be developed in analytical thinking and strategically planning for supporting technology. They must also act as a leader in data transforming and a liaison by bringing up a cooperation from outside network; (2.3) Learning and Teaching: They should consistently practice in teaching and lesson plan designing, also developing Key Performance Indicators for teachers using technology as part of their responsibilities; (2.4) Social, Legal and Ethical Issues: They should attain a comprehensive knowledge in technological-related laws and regulations, and engage the concepts through mixed approaches to personnel; (2.5) Productivity and Professional: Learning and using new technology should be part of their daily routine. They should be developed in Knowledge Management and systematically apply to the school personnel training program; and (2.6) Leadership and Vision: They should be trained in strategic planning and demonstrate shared vision among school personnel, SWOT analysis, and also learn from best practice.

Keywords: Technological Leadership

บทนำ

นโยบายไทยแลนด์ 4.0 เป็นความต้องการพัฒนาประเทศให้ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนผ่านจากประเทศกำลังพัฒนาไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว ในการขับเคลื่อนนโยบายนี้ส่งผลให้เกิดการวางแผนงานและกรอบนโยบายการบริหารประเทศที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง อาทิเช่น แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม (2559) กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย นวัตกรรม และการพัฒนากำลังคนให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล โดยสามารถวางแผนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลไปพัฒนาภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560) ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อให้ข้าราชการและส่วนราชการมีกรอบการดำเนินงานเพื่อพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลที่จะส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน พัฒนางาน และสนับสนุนการปรับเปลี่ยนภาครัฐให้เป็นรัฐบาลดิจิทัล สำหรับในส่วนของภาคการศึกษา พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 หมวดที่ 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ให้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านผู้ผลิตและผู้ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ว่าด้วยการสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษาได้กล่าวถึงการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย และระบบสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการวางแผนการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายประจำปีงบประมาณ 2564 เพื่อปรับหรือและเปลี่ยนแปลงระบบบริหารจัดการ โดยมุ่งปฏิรูปองค์กรเพื่อหลอมรวมภารกิจและบุคลากรด้านเทคโนโลยี รวมทั้งการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยทั้งในการบริหารงานและการจัดการศึกษารองรับความเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งมีแนวทางเพื่อการพัฒนาสมรรถนะและความรู้ความสามารถของบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน

ปัจจุบันเราอยู่โลกยุคใหม่เป็นโลกที่มีความพลิกผันที่ซึ่งเรียกว่า “VUCA” มาจากการเปลี่ยนไว (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) เพราะความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างก้าวกระโดด ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างฉับพลัน (Disruptive Technology) ซึ่งนอกจากจะส่งผลกระทบต่อภาคเศรษฐกิจแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชากรในประเทศ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, หน้า 18) เทคโนโลยีจึงเกี่ยวข้องกับทุกเรื่องในชีวิตประจำวันของเรา รวมไปถึงระบบการศึกษาที่ได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้วิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (Covid-19) ตั้งแต่ต้นปี 2563 ส่งผลให้การดำรงชีวิตของผู้คนและพฤติกรรมส่วนบุคคลให้ต่างจากเดิม เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกกันว่า “New Normal” วิกฤตินี้ทำให้เกิดความตระหนักในสังคมการศึกษาว่าแม้ทุกอย่างหยุดชะงักแต่ความรู้เด็กไทยต้องไม่หยุดตาม เทคโนโลยีจึงกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นการเร่งให้เกิดการดิษฐ์นวัตกรรมการศึกษาให้ปรับตัวเข้าสู่การเรียนการสอนรูปแบบใหม่บนโลกออนไลน์ แทนการเรียนในห้องเรียน

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีส่วนสำคัญการรับและขับเคลื่อนนโยบายจึงจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ความชำนาญในการบูรณาการเทคโนโลยีทั้งในด้านการบริหาร และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพของ Weigel (2012 อ้างอิงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559) กล่าวว่า ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วยทักษะทางเทคโนโลยี และการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills) อย่างไรก็ตามจากการศึกษาของสฤณีพงษ์ ลิ้มปิยะสุริย และนิตยา ภัสสรศิริ

(2557, หน้า 66) พบว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดแนวคิดและหลักการในการบริหารเทคโนโลยีที่ไม่มีประสิทธิภาพ การใช้งานเทคโนโลยีจึงอยู่ในสถานะที่ “มี ใช้งานได้ แต่ไม่ถูกวิธี” และหากสถานศึกษาปล่อยให้มีการใช้เทคโนโลยีโดยปราศจากการวางแผนควบคุม และการบริหารที่เหมาะสมปัญหาหลายอย่างก็อาจจะเกิดขึ้น การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้จึงจำเป็นต้องมีแผนการจัดการที่ชัดเจน ดังที่ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2558, หน้า 129) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้น ผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นที่จะต้องมีความรู้ และความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้าสู่ห้องเรียนและโรงเรียน หากผู้บริหารมีความตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการใช้ในการศึกษา และมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีแล้วนั้น จะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในห้องเรียนของครู อันนำไปสู่การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้อย่างเหมาะสม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของเทคโนโลยีจึงได้มีการมอบหมายกลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกลเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ซึ่งมีวิสัยทัศน์โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มีพันธกิจในการผลิตบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้พื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและสามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) อย่างมีคุณธรรม

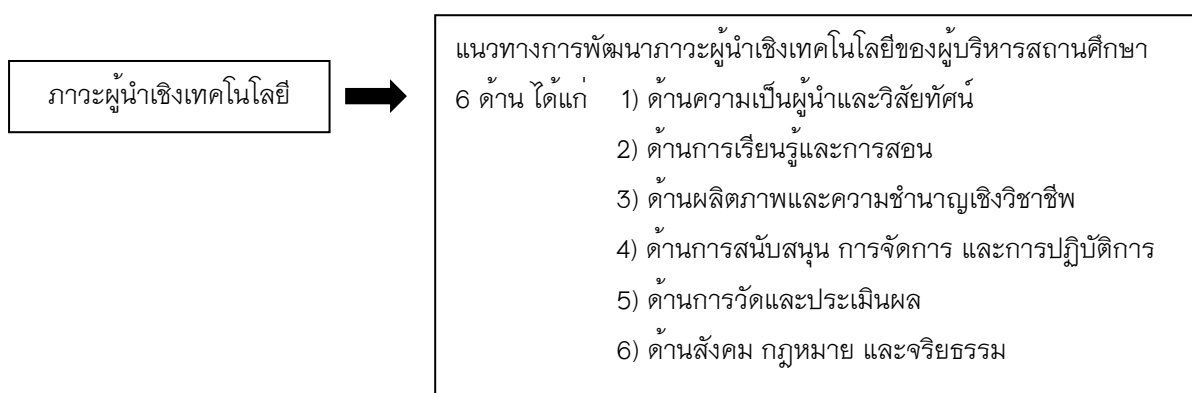
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 เพื่อใช้เป็นข้อมูลอันนำไปสู่การสร้างแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1
2. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

กรอบแนวคิด

กรอบในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้จากแนวคิดที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากงานวิจัยของนักวิชาการหลายท่าน ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 จำนวนประชากร 76 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นต่อระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach เท่ากับ 0.958

ขั้นตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยมีกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีจำนวน 5 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ด้าน

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ 1) ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ 2) ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ 3) ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม 4) ด้านการเรียนรู้และการสอน 5) ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ และ 6) ด้านการวัดและประเมินผล ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลดังนี้

1.1 ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้และการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.57$) รองลงมา คือ ผู้บริหารรับฟังข้อคิดเห็นจากบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อนำมาปรับปรุงในกระบวนการวางแผนงาน ($\mu = 4.37$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้วางแผนกำหนดนโยบายและวิสัยทัศน์ในการบูรณาการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ($\mu = 4.09$)

1.2 ด้านการเรียนรู้และการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.53$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของภาระงานประจำวันของครู ($\mu = 4.17$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดทำแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีให้กับครู ($\mu = 3.86$)

1.3 ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำอย่างเป็นกิจวัตร และผู้บริหารสนับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้การอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อพูนความรู้ ประสบการณ์และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.47$) รองลงมา คือ ผู้บริหารศึกษาวิธีการใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.30$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางเทคโนโลยีในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร ($\mu = 4.00$)

1.4 ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนการให้บริการด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพอย่างพอเพียง เช่น การจัดหาสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกด้านเทคโนโลยีมาใช้ในโรงเรียน และผู้บริหารส่งเสริมให้มีบริการความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.22$) รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดสรรงบประมาณเพื่อการปรับปรุงซ่อมแซม หรือทดแทนเทคโนโลยีที่ใช้ในปัจจุบันให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ครูและนักเรียน ($\mu = 4.16$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารจัดตั้งระบบเครือข่ายของโรงเรียนเพื่อการบริหารและการปฏิบัติการ ($\mu = 3.86$)

1.5 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดและประเมินผลผู้เรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.18$) รองลงมา คือ ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูล แปลผลการวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้ในการบริหาร การพัฒนาการสอนและการเรียนรู้ ($\mu = 4.09$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารประเมินสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ($\mu = 3.63$)

1.6 ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและนักเรียนตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่ถูกต้อง มีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี และผลกระทบที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีที่ขาดความระมัดระวัง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.38$) รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรและนักเรียนมีความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยี ($\mu = 4.32$) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารได้ออกมาตรการการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาที่ชัดเจน เช่น กฎระเบียบ บทลงโทษ และข้อระมัดระวังในการใช้เทคโนโลยี ($\mu = 3.70$)

2. ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 พบว่า

2.1 ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกฝนด้านการวางแผนและการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน สามารถชักนำการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ได้รับการฝึกฝนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ มีผู้บริหารต้นแบบเพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ

2.2 ด้านการเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาและอบรมทักษะการสอน ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ศึกษาการเรียนรู้การกำหนดแนวทางการปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และการสร้างเกณฑ์ประสิทธิภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.3 ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ จากเข้าร่วมกลุ่มที่มีการแบ่งปันความรู้ การอภิปราย ผลักดันและพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดการฝึกบุคลากรภายในอย่างเป็นระบบ

2.4 ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ การวางแผนเพื่อการช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร การสร้างยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เป็นผู้นำสถานศึกษาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล และเป็นผู้แสวงหาสร้างเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

2.5 ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาการออกแบบปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผลที่มีความชัดเจน สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับ

การออกแบบการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และสามารถชักนำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล

2.6 ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องการใช้เทคโนโลยี เป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ขัดต่อจริยธรรมทางสังคม พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้น โดยวิธีการที่หลากหลายได้อย่างชำนาญ และได้รับการอบรมการออกแบบและมาตรการที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

อภิปรายผล

ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันเป็นยุคแห่งดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของมนุษย์มากขึ้น อีกทั้งการแพร่ระบาดของไวรัสโคโรนาที่เป็นตัวเร่งปฏิบัติการปฏิรูปทางการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับมุมมองใหม่ (Mindset) ในดำเนินการจัดการในรูปแบบใหม่ที่เปิดกว้างมากกว่าเดิม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเขต หมดอะดัม (2562) เรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชนสังกัดสำนักงาน การศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ ดงสิงห์ (2560) เรื่องแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการวัดและประเมินผล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กซึ่งยังไม่มีประสบการณ์ในการที่จะวัดผลและประเมินผล และอาจสามารถใช้รูปแบบการวัดผลแบบเดิมได้จึงทำให้การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการวัดผลและประเมินผลไม่มาก เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพร ธัญกิจเจริญสิน (2559) พบว่า ระดับภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยี สารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 7 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครู ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวัดและประเมินผล และเมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นสำคัญ ดังนี้

1.1 ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษาได้เห็นถึงความจำเป็นที่ต้องปรับทัศนคติและแนวคิดการบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น อย่างฉับพลัน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาได้ตระหนักและยึดถือเป็นภารกิจสำคัญ มองเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยีใน มุมมองที่แตกต่างไปจากฝ่ายปฏิบัติการหรือครู จนสามารถนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ วางแผน กำหนดทิศทางการ สร้างวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรัพย์ศิริณี จันทรรักษ์ (2561) ทำการศึกษาแบบความสัมพัทธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาท การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ

โรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยของบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ด้าน ICT ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี และการวางแผน ICT

ในขณะที่เดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้วางแผน กำหนดนโยบาย และวิสัยทัศน์ในการบูรณาการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะวิสัยทัศน์เปรียบเสมือนกับการมองอนาคตที่จะต้องผ่านการวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและปัญหาทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ซึ่งจากข้อมูลพื้นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ตอบแบบสอบถามโดยมากเป็นสถานศึกษาขนาดเล็กและกลาง สถานศึกษาอาจมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาในด้านอื่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า จึงทำให้ยังไม่มีกระบวนการบริหารที่ขับเคลื่อนนโยบายการใช้เทคโนโลยีที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทินกฤต รุ่งเมือง (2552) เรื่องการบริหารงานเทคโนโลยีการศึกษาตามนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิษณุโลก เขต 2 พบว่า ขนาดของโรงเรียนมีผลต่อการใช้เทคโนโลยีซึ่งเป็นปัจจัยที่เป็นส่วนทำให้โรงเรียนขาดการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี

1.2 ด้านการเรียนรู้และการสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนการสอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นการสร้างทุนทางปัญญาแก่องค์กร เนื่องจากบุคลากรเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญในการบริหารสถานศึกษา องค์กรจะไปในทิศทางที่กำหนดได้นั้นบุคลากรจะต้องมีคุณภาพ การส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาตนเองย่อมสามารถนำความรู้ใหม่ๆ จากการใช้เทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ วัชรอติยาพล (2563) เรื่องตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งที่จำเป็นในการศึกษาที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยี มิฉะนั้นจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาในเรื่องอื่นๆ ต่อไป

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแนวทางการปฏิบัติในการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีให้กับครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษายังไม่มีความพร้อมในการนำความรู้ที่นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารอาจต้องได้รับการพัฒนาในด้านการออกแบบการเรียนรู้ การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อยู่โดยใช้เทคโนโลยีจากการลงมือทำจริง และทำอย่างเป็นประจำจนเกิดความชำนาญจึงจะสามารถสร้างคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานของบุคลากรในสถานศึกษาได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ ธนฤต พรหมนันท (2560) เรื่ององค์ประกอบด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า หนึ่งในองค์ประกอบหลักของการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ประกอบด้วย การมีนโยบายให้ครูใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารต้องสร้างกระบวนการให้ครูและนักเรียนเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ และสร้างความมั่นใจว่าการบูรณาการเทคโนโลยีเข้าไปในหลักสูตร กลยุทธ์การเรียนการสอนและในบริบทของการเรียนรู้

1.3 ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำอย่างเป็นกิจวัตร และผู้บริหารสถานศึกษานับสนุนการพัฒนาครูและบุคลากรให้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพูนความรู้ ประสบการณ์และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานประจำจนเกิดความชำนาญ ไม่เห็นว่าเป็นสิ่งที่นอกเหนือจากชีวิตประจำวันและการทำงาน ตระหนักถึงศักยภาพของเทคโนโลยีที่สามารถแบ่งเบาภาระงานของครูได้ส่งผลให้ครูใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ วัชรอติยาพล (2563) ทำการศึกษาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า องค์ประกอบของตัวบ่งชี้ของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน ประกอบด้วย 3 ตัวบ่งชี้ คือ ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกิจวัตรประจำวัน มีการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนางาน มีการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพ

1.4 ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการให้บริการด้านเทคโนโลยีที่มีคุณภาพอย่างพอเพียง และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้มีบริการความช่วยเหลือด้านเทคโนโลยีในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ทำให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่มีอำนาจและหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย ตัดสินใจภายใต้เงื่อนไขของปัจจัยทางการบริหาร ดังนั้นการสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีใช้ในการดำเนินงานเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทรัพย์ศิริธัญ จันทร์ภักย์ (2561) เรื่องรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ซึ่งกล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่สุดในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในโรงเรียน เป็นผู้ที่ต้องแสวงหาวิธีที่มีประสิทธิภาพเพื่อกระตุ้นและอำนวยความสะดวกแก่ครูให้มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษา ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องบริหารงานด้าน ICT โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจัดการ หรือสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ ICT ของครูและนักเรียนให้เกิดประสิทธิผลต่อโรงเรียน

นอกจากนี้ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดตั้งระบบเครือข่ายของโรงเรียนเพื่อการบริหารและการปฏิบัติการ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบเครือข่ายของโรงเรียนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่มีส่วนช่วยให้เกิดการเชื่อมโยงของข้อมูล ทำให้ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนสามารถเข้าถึงและประสานงานกันอย่างมีคุณภาพ ซึ่งการจัดระบบเครือข่ายที่มีคุณภาพจะต้องมีความเที่ยงตรงและเป็นปัจจุบัน เรียกใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ซึ่งในขั้นต้นเริ่มจากการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของสถานศึกษาเข้าสู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Paperless) ซึ่งการจัดทำข้อมูลในลักษณะนี้ย่อมมีข้อจำกัดของงบประมาณ เวลาและบุคลากร อีกทั้งต้องมีการพัฒนาาระบบเครือข่ายอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิพงษ์ อมูลราช (2558) เรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 พบว่า บทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์

1.5 ด้านการวัดและประเมินผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการวัดและประเมินผลเพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับทราบว่าคุณภาพหรือองค์ประกอบมีจุดแข็งหรือจุดอ่อนด้านใด ซึ่งนำไปสู่แนวทางการพัฒนาโดยมีจุดมุ่งหมายหลักคือนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุง กำหนดมาตรฐาน สร้างแนวทางการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร บุคลากร และผู้เรียน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวัดและประเมินผลผู้เรียนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติศักดิ์ ดงสิงห์ (2560) ที่ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผลโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้ใช้เทคโนโลยีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการจัดการเรียนการสอน

ในขณะที่เดียวกันข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินสมรรถนะครูด้านการใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการกำหนดการประเมินสมรรถนะครูเพื่อพิจารณาความดีความชอบนั้นควรมุ่งเน้นไปที่ด้านทักษะการจัดการเรียนรู้และการจัดการชั้นเรียนเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนยึดถือผลการเรียนรู้เป็นจุดหมาย โดยมีการใช้สื่อเทคโนโลยีเป็นส่วนประกอบในการจัดกิจกรรมมากกว่าการพิจารณาความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งสอดคล้องกับผลการประชุม คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.) ครั้งที่ 1/2564 ได้เห็นชอบการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกตำแหน่งและทุกวิทยฐานะ โดยให้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงกับการจัดการศึกษาในปัจจุบันและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก ซึ่งกำหนดลักษณะงาน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และด้านการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ

1.6 ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำที่เป็นแบบอย่างของการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ขัดต่อข้อกฎหมาย มีความรับผิดชอบและจิตสำนึกต่อสังคมเกี่ยวกับการใช้งานเทคโนโลยีอย่างมีจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติพงศ์ แก้วสุรินทร์ (2559) เรื่องภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1 เป็นรายด้านพบว่าประเด็นทางสังคม กฎหมาย และจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ออกมาตรการการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาที่ชัดเจน เช่น การออกกฎระเบียบ บทลงโทษและข้อระมัดระวังในการใช้เทคโนโลยี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นว่าได้มีการออกพระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 แล้วดังนั้นการออกมาตรการภายในสถานศึกษาอาจทำให้เกิดระเบียบที่ทับซ้อนหรือความสับสนมากกว่าเดิม จึงควรมุ่งประเด็นมาที่การถ่ายทอดข้อมูลสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับข้อกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธา ธรรมวิทยา (2558) ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี คือ ผู้บริหารหลีกเลี่ยงและตักเตือนบุคลากรไม่ให้ใช้เทคโนโลยีในการคัดลอกผลงานผู้อื่น

2. จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 มีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.1 ด้านความเป็นผู้นำและวิสัยทัศน์ ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการฝึกฝนด้านการวางแผนและการกำหนดวิสัยทัศน์ที่มีความชัดเจน สามารถชักนำการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมในสถานศึกษา ได้รับการฝึกฝนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพ มีผู้บริหารต้นแบบเพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นการใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมอันเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร เกิดความรู้สึกของความเป็นเจ้าของที่ตนมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบและความภาคภูมิใจในความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) ให้ข้อเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้คุมมาเป็นผู้กำหนดทิศทางวางแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการบริหารจัดการเชิงรุกยึดหลักการมีส่วนร่วม ปรับองค์กรให้มีโครงสร้างการบริหารแนวราบ และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมทางการศึกษา ต้องมีการแสวงหาความรู้ทั้งเชิงทฤษฎี การปฏิบัติ และประสบการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สท้าน วารี (2560) เรื่องการพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ผู้บริหารจะต้องนำวิสัยทัศน์ที่สร้างขึ้นไปสู่การปฏิบัติ โดยการหลอมวิสัยทัศน์ลงไปใน

ปรัชญา นโยบาย และกิจวัตรประจำวันของสถานศึกษา กำหนดบทบาท หน้าที่และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิก เพื่อให้สมาชิกเต็มใจปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

2.2 ด้านการเรียนรู้และการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรได้รับการพัฒนาและอบรมทักษะการสอน การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนในปัจจุบัน ศึกษาการเรียนรู้การกำหนดแนวทางการปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา และการสร้างเกณฑ์ประสิทธิภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แสดงให้เห็นว่าการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนที่เกิดในยุคดิจิทัลนี้ เป็นความท้าทายแก่ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากจะต้องทำความเข้าใจกับหลักสูตรเนื้อหาที่จะต้องแตกต่างไปจากเดิมแล้วจะต้องศึกษาว่าผู้เรียนในยุคนี้มีการเรียนรู้อย่างไร และจะอย่างไรให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคโนโลยีเป็นตัวส่งผ่านไปยังผู้เรียน สอดคล้องกับแนวคิดของ Koehler and Mishra (2009 อ้างอิงในสฤกัญญา แซ่มซ้อย, 2558) ได้นำเสนอแนวคิดการ บูรณาการความรู้ ในศาสตร์การสอน เนื้อหา และเทคโนโลยี (TPACK Model: Technological Pedagogical and Content Knowledge) เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งไม่เพียงแต่เน้นประโยชน์จากการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการสอน แต่ยังครอบคลุมและคำนึงถึงคุณภาพในการจัดเตรียมเนื้อหาสาระของการสอน และการเลือกใช้วิธีการสอนให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อีกด้วย

2.3 ด้านผลิตภาพและความชำนาญเชิงวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ อยู่เสมอ จากเข้าร่วมกลุ่มที่มีการแบ่งปันความรู้ การอภิปราย ผลักดันและพัฒนาการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และการจัดระบบการฝึกบุคลากรภายในอย่างเป็นระบบ สถานศึกษายุคใหม่ควรมีลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทัศนคติที่อยากจะเรียนรู้ ก้าวตาม การเปลี่ยนแปลง สร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สถานศึกษาโดยการสร้างระบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมสามารถถ่ายทอดไปสู่บุคลากรภายในสถานศึกษาได้ สอดคล้องงานวิจัยของ สงบ อินทรมณี (2562) เรื่องการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กล่าวว่าในการบริหารการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษานั้น ต้องมีการสร้างวัฒนธรรมสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงการจัดการความรู้ในสถานศึกษายุคดิจิทัลและการทำงานอย่างเป็นเครือข่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตระกูล เสนานอก (2559) เรื่องภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษา เขต 25 ให้ข้อเสนอแนะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคควรให้ความสำคัญในการจัดการความรู้ โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีการอบรมความรู้ จัดให้มีแกนนำเพื่อจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

2.4 ด้านการสนับสนุน การจัดการ และการปฏิบัติการ ผู้บริหารสถานศึกษาคควรพัฒนาทักษะการคิด วิเคราะห์ การวางแผนเพื่อการช่วยเหลือที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร การสร้างยุทธศาสตร์การใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษา เป็นผู้นำสถานศึกษาเข้าสู่ระบบฐานข้อมูล และเป็นผู้แสวงหาสร้างเครือข่ายความร่วมมือสนับสนุนจากองค์กรภายนอก จะเห็นได้ว่าการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้มีความจำเป็นที่จะต้องวางแผนที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพราะการสนับสนุนทั้งทางโครงสร้างพื้นฐานหรือบุคลากรถือว่าเป็นการลงทุน ผู้บริหารสถานศึกษาคควรขยายโอกาส การสนับสนุนโดยสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุตติพงษ์ อมูลราช (2558) ทำการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารควรมีบทบาทเป็นผู้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ ผู้นำประสานความร่วมมือกับทุกฝ่ายภายในและภายนอกสถานศึกษา และเป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ และมีบทบาทในการกำกับติดตามและประเมินผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับนโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาโดยพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้และใช้ดิจิทัลเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ พัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา Big data และเปิดกว้างเสรีทางการศึกษาให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา



2.5 ด้านการวัดและประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรได้รับการพัฒนาการออกแบบปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีเพื่อการวัดและประเมินผลที่มีความชัดเจน สามารถสร้างเครื่องมือวัดและประเมินผลที่สอดคล้องกับการออกแบบการเรียนรู้ผ่านการลงมือทำ และสามารถชักนำให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของ ธนกฤต พรหมณ์ (2560) ในงานวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในการใช้เทคโนโลยีในการวัดและประเมินผล ผู้บริหารต้องสามารถพัฒนาระบบการประเมินการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานโดยอาศัยเทคโนโลยีในการรวบรวม วิเคราะห์ และแปลผลการวิเคราะห์ ตลอดจนการประเมินคุณภาพของเทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษาเพื่อสร้างความมั่นใจว่าจะนำไปสู่การบริหารและจัดการเรียนการสอนให้บรรลุผลตามที่ตั้งไว้

2.6 ด้านสังคม กฎหมาย และจริยธรรม ผู้บริหารต้องศึกษากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีเป็นผู้นำการใช้เทคโนโลยีที่ไม่ขัดต่อจริยธรรมทางสังคม พัฒนาความสามารถในการถ่ายทอดประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นโดยวิธีการที่หลากหลายได้อย่างชำนาญ และได้รับการอบรมการออกระเบียบและมาตรการที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง การกระตุ้นและสนับสนุนให้ครูบุคลากรและนักเรียนใช้เทคโนโลยีอย่างถูกต้อง และการผลักดันให้มีความระมัดระวังและความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกฤต พรหมณ์ (2560) เรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบหลักของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีด้านการมีจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีคือ การกำหนดนโยบายและข้อบังคับที่ชัดเจนในการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิในการเข้าถึงข้อมูล

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับนี้สำเร็จด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ และความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทุมพร อินทจักร์, ดร.นรินทร์ นนทมาลย์, และ ดร.ทวิการ์ นิมวรรณัง ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและตรวจสอบเครื่องมือในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม และผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่านอันประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.สุดีเทพ ศิริพัฒน์กุล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรางคนา ระวีงยศ, ดร.วิลาวัลย์ โพธิ์ทอง, ดร.สกวรัตน์ ไกรมาก และดร.ศราวุธ สุตะวงค์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์เป็นอย่างดี และขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองนี้สำเร็จได้ในที่สุด

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). **ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง นโยบายและจุดเน้นของ**

กระทรวงศึกษาธิการปีงบประมาณ พ.ศ. 2564.

กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. (2559). **แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.** (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.

กิตติพิงค์ แก้วสุรินทร์. (2559). **ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขต

การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 11

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 1905-1915.



- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. **วารสารคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์**, 1(1), 304–306.
- ตระกุล เสนานอก. (2559). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อความเป็นเลิศของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25. **วารสารศึกษาศาสตร์ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 10(3), 149–155.
- ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2561). **รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ทินกฤต รุ่งเมือง. (2555). การบริหารงานเทคโนโลยีการศึกษา ตามนโยบายและมาตรฐานการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิษณุโลก เขต 2. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร**. 5(1), 168–180.
- ชนกฤต พรหมนั้นก. (2559). **รูปแบบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ**. วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ภัทรา ธรรมวิทยา. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตชลบุรี. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา**, 10(1), ไม่ปรากฏเลขหน้า.
- ภัทรพร ธัญกิจเจริญสิน. (2559). ภาวะผู้นำทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7. **ศึกษาวารสารศึกษาศาสตร์**. 3(1): 55–62.
- รัตนารณณ์ วัชรอติยาพล. (2563). **ตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดกรุงเทพมหานคร**. **วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์**. 5(1), 1–13.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น**. 16(1), 353–360.
- สัทาน วารี. (2560). การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด**. 11(1), 120–129.
- สฤณีพงษ์ ลิ้มปิชฐ์ และ นิตยา ภัสสรศิริ. (2557). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). **แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล**. สืบค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2563, จาก https://www.ocsc.go.th/digital_skills
- สุเขต หมดอะดัม. (2562). ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดสงขลา. **การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 20 มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 1905–1915**.



สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2558). ภาวะผู้นำทางเทคโนโลยี: การนำเทคโนโลยีสู่ห้องเรียนและโรงเรียนในศตวรรษที่ 21.

วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, 16(4), 216-224.

สุติพงษ์ อมุลราช. (2558). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 25. **วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 38(1), 151-158.

อดิศักดิ์ ดงสิงห์. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. การศึกษาค้นคว้าอิสระ., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36

The State and Approach of Bilingual School Management Under Secondary Educational Service Area Office 36

มัทณี คีตว่อง^{1*} และ สันติ บุรณะชาติ²

Matthani Khitwong^{1*} and Santi Buranachart²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสองภาษา จำนวน 35 คน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 83 คน รวม 118 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ควรให้ความสำคัญมากที่สุดเพราะเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสองภาษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีการรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามกรอบงานวิชาการที่วางไว้ ด้านการบริหารงบประมาณควรยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน มีการระดมทุนจากองค์กรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของโครงการ ด้านการบริหารงานบุคคล ควรส่งเสริมให้การบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้ครูผู้สอนผ่านทดสอบการวัดและ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : matthani@chiangkham.ac.th



ประเมินผลตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล (CEFR) การสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรมีบทบาทหลักในการ ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม จัดเตรียมให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็น ต่อการจัดกิจกรรม และจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

คำสำคัญ: สภาพและแนวทาง, การบริหาร, โรงเรียนสองภาษา

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the State and Approach of Bilingual School Management under Secondary Educational Service Area Office 36 with a sample of research by 118 cases which are school administrator (35 cases) and a teacher in charge of the project (83 cases); a rating scale questionnaire was as a tool to collect data and the statistics used were mean and standard division (S.D.). And 2) to study the guideline of Bilingual School Management which was interviewed by 5 experts; a semi-structured interview questionnaire and analysis by the Content Analysis.

The research findings were below;

1) The State and Approach of Bilingual School Management were overall at a high level. As in each aspect followed by Academic Administration, Budget Management, General Management and Personnel Management.

2) the guideline of Bilingual School Management was found that Academic Management is a priority to represents the Bilingual School effectiveness and the executives better in excellent vision, well planned and follow by the academic instructions. The Budget Management adheres to achievement motivation, performance based on budgeting, and focusing of related organizations by the project in line with the vision and mission. Personnel Management should promote personnel flexibility, independence in regulations, and none-stop development. To support the teachers passes assessments and evaluations as a reference to English Language Proficiency (CEFR), encourage to create an organizational culture for knowledge exchange. The General Management should play a key role in coordination, support, and facilitation. Provides necessary tools, and creates an atmosphere for learning.

Keywords: the state and approach, management, bilingual school

บทนำ

ในปัจจุบันสังคมโลกได้ก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ คนในสังคมจำเป็นต้องเรียนรู้ตลอดเวลา ในโลกยุควิทยาการและสังคมแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีการพัฒนา ทำให้ข้อมูลข่าวสาร เผยแพร่อย่างรวดเร็ว มีการเชื่อมโยงถึงกันเป็น เครือข่าย และส่งอิทธิพลถึงกัน ดังนั้นความสามารถในการสื่อสารด้วยภาษาอังกฤษจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการเข้าถึงข้อมูลทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปฏิรูปการศึกษาเพื่อสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อเตรียมคนในชาติให้มีความสามารถในการปรับตัวก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง สิ่งแวดล้อม การแข่งขัน เทคโนโลยี และอื่น ๆ ภาษาที่สอง โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ จึงเป็นสื่อกลางที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีบทบาทต่อสังคมปัจจุบันและอนาคตเป็นอย่างมาก ผู้ที่มีความรู้ทางภาษาอังกฤษจึงเป็นผู้ได้เปรียบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารได้ดี จะมีโอกาสในการทำงานและได้รับการสนับสนุนในหน้าที่การงานให้ดียิ่งขึ้นไปมากกว่าผู้ที่ไม่มีความรู้ทางด้านภาษา (ณิชาমন คงเสื่อ, 2558, หน้า 1)

ดังนั้นการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษเทียบเท่าระดับนานาชาติ จึงเป็นการยกระดับความสามารถด้านภาษา (Language proficiency) และเป็นพันธกิจที่สำคัญของการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ให้เป็นผู้ที่มีคุณภาพทั้งด้านทักษะ (Skill) คุณลักษณะ (Characteristic) และสมรรถนะ (Competency) ที่สำคัญต่อการเป็นประชากรโลก (Global Citizen) ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเรียกได้ว่า “ภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากลที่นานาชาติประเทศใช้ติดต่อสื่อสารถึงกันทั่วโลก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยังมุ่งมั่นพัฒนาการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ ด้วยการบริหารจัดการ แบบมีส่วนร่วมบูรณาการ การจัดการศึกษานานาชาติที่มีความรับผิดชอบที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้อง กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) รวมถึงส่งเสริมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความมั่นใจในการสื่อสารภาษาอังกฤษ ภาษาประเทศคู่ค้า และภาษาอาเซียนอย่างน้อย 1 ภาษา ต่างเป็นจุดเน้นของนโยบายที่ 2 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษา เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการประเมินความสามารถด้านการใช้ภาษาอังกฤษของผู้เรียนผ่านเกณฑ์ที่ร้อยละ 80 จึงเห็นได้ว่า ความสำคัญของการเลือกใช้หลักสูตรภาษาอังกฤษที่เหมาะสมจะนำไปสู่การปฏิบัติการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดกับผู้เรียนเป็นสำคัญ พันธกิจที่สำคัญดังกล่าวจึงมีการกำหนดเป้าหมาย (Aims) กรอบการดำเนินการตามหลักสูตร (Framework) โครงสร้าง หลักสูตร (Program) และการวัดประเมินผลผู้เรียน (Assessment and evaluation) ตามกรอบทางด้านภาษาที่ได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ คือ CEFR (Common European Framework Reference) ซึ่งจัดระดับความสามารถด้านภาษาไว้ 6 ระดับ คือ A1, A2, B1, B2, C1, C2 โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน จำนวน 3 หลักสูตร ประกอบด้วย 1) หลักสูตรนานาชาติ International Program (IP) 2) หลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเข้มข้น Intensive English Program (IEP) และ 3) หลักสูตรระดับภาษาอังกฤษสำหรับทุกโรงเรียน General English Program (GEP) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 9)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา 37 ของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษา พ.ศ. 2546 โดยดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพตามมาตรฐานผู้เรียนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข สามารถพัฒนาศักยภาพ และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ

โลกศตวรรษที่ 21 จากข้อมูลแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประจำปี พ.ศ. 2560-2564 ด้านการผลิต พัฒนากำลังคน และสร้างความสามารถในการแข่งขัน แนวทางหลัก กล่าวถึง การผลิต พัฒนากำลังคนและงานวิจัยที่สอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ การยกระดับมาตรฐาน พัฒนาหลักสูตร สื่อ และครูด้านภาษา คือ เพื่อยกระดับวิชาภาษาอังกฤษรองรับ Thailand 4.0 ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง และในปัจจุบันนี้ผู้ปกครองมีความต้องการให้นักเรียนได้เรียนรู้ภาษาที่สองอย่างมาก จึงมีโรงเรียนหลายแห่งได้ทำโครงการโรงเรียนสองภาษาขึ้นอย่างแพร่หลาย แต่การบริหารโรงเรียนสองภาษาจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช่ทุกโรงเรียนที่จะสามารถทำโครงการนี้ได้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36, แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา, 2560, หน้า 31) ซึ่งปัญหาส่วนใหญ่ที่พบคือครูเจ้าของภาษาไม่เพียงพอ รวมทั้งปัญหาด้านงบประมาณ อาคารสถานที่ ที่ไม่เพียงพอต่อการดำเนินโครงการดังกล่าว

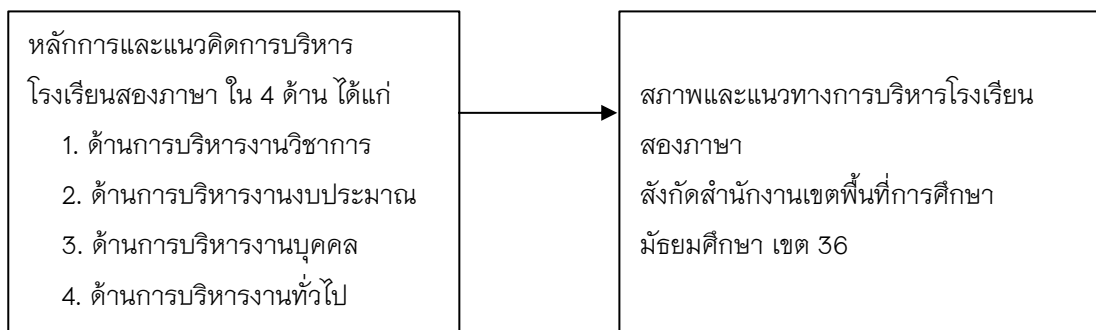
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนสองภาษาให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กรอบแนวคิด

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เรื่อง สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ในการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 35 คน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ ในการบริหารโรงเรียนสองภาษา จำนวน 83 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน

1. ศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้รับผิดชอบโครงการ ในการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 7 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 35 คน และครูผู้รับผิดชอบโครงการ จำนวน 83 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 118 คน

2. การศึกษาแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารโรงเรียนสองภาษา จำนวน 5 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (checklist) โดยจำแนกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ 14 ข้อ ด้านการบริหารงานงบประมาณ 12 ข้อ ด้านการบริหารงานบุคคล 15 ข้อ และด้านการบริหารงานทั่วไป 10 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

2. แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1.1 ศึกษาค้นคว้าทฤษฎี แนวคิด หลักการ และข้อมูลประกอบต่างๆ เอกสารตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง การบริหารโรงเรียนสองภาษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

1.2 กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการสร้างเครื่องมือ โดยจัดทำตารางโครงสร้างและเนื้อหา นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไข

1.3 สร้างเครื่องมือที่กำหนดตามกรอบแนวคิด

1.4 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหาและภาษาที่ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม และนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไข

1.5 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 3 คน

1.6 นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา เลือกข้อคำถามที่มี IOC ตั้งแต่ 0.66–1.00

1.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษา พะเยา เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.92

1.8 จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

2.1 นำประเด็นเนื้อหาในแต่ละด้านมาสร้างเป็นกรอบประเด็นคำถามเพื่อสัมภาษณ์

2.2 สร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้างให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2.3 นำแบบสัมภาษณ์ฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อพิจารณาแก้ไขเนื้อหาและจำนวนที่ใช้ในแบบสัมภาษณ์ ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 ทำการปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ แล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง เพื่อให้ได้แบบสัมภาษณ์ที่มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

1.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

1.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 118 คน ด้วยตนเอง

1.3 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 118 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

1.4 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

2.1 ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง และทำการบันทึกเสียงการสนทนา และบันทึกภาพ โดยทำการขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

2.2 ผู้วิจัยสรุป รวบรวมความคิดเห็น และวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์ในแต่ละด้าน หลังเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์

1.2 กรอกรหัสแบบสอบถาม

1.3 กำหนดตัวแทนค่าข้อมูลในแบบสอบถามแต่ละข้อ แล้วบันทึกข้อมูล

1.4 ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามดำเนินการดังนี้

1.4.1 นำข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยการหาค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

1.4.2 นำความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นรายข้อ รายด้าน และโดยภาพรวม นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำอธิบาย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554 หน้า 209)

1.4.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหาและใช้ค่าสถิติความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ในการจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้ นำผลการสัมภาษณ์แนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทั้ง 4 ด้าน วิเคราะห์โดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสร้างข้อสรุป

ผลการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่องสภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีผลการวิจัยสรุปได้ตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพผลการศึกษาศภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

โดยผลการศึกษาสภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและ ประเมินผล รองลงมา คือ มีการจัดตารางสอนที่ชัดเจน ครอบคลุมตามหลักสูตร ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนมีหนังสือเรียนไม่ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการจัดทำแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของโครงการ รองลงมา คือ มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และ

รายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินการ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ อัตราค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ และค่าใช้จ่ายในส่วนที่เพิ่มการจัดการเรียนการสอนไม่ค่อยได้ปฏิบัติ

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามหลักสูตรควรมีความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตบริการ และสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปกครอง ครูในโรงเรียน รวมทั้งครูชาวต่างชาติได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักเรียนและบุคลากรในโครงการ ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต่างชาติที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาไม่มีผลวัดระดับความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนด

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีแผนและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเหมาะสมในการรับนักเรียน รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ข้อ คือ อำนาจความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายของโครงการ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และอำนาจความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายของโครงการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ห้องปฏิบัติการทางภาษา วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ดนตรี ศิลปะ มีอุปกรณ์เพียงพอ

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา ควรให้ความสำคัญมากที่สุดเพราะเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสองภาษา ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามกรอบแผนที่วางไว้ ควรมีการวางแผนจัดทำหลักสูตร การจัดเตรียมหนังสือเรียน สื่อและอุปกรณ์ การจัดหาครูผู้สอนให้พอดีกับจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ ต้องมีการวัดและประเมินผลตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ทั้งครูผู้สอนชาวไทย เจ้าของภาษา และนักเรียน ควรมีการประสานงานกับครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านเนื้อหา จัดสอนซ่อมเสริมและติดตามผลการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน จัดทำสารสนเทศนักเรียนในโครงการ รวมทั้งประสาน นิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านวิชาการ เพื่อให้งานวิชาการของโครงการโรงเรียนสองภาษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการมีความคล่องตัวของโครงการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องอำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำเนินโครงการเพื่อให้งานดำเนินเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ติดขัด เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและทางราชการมากที่สุด ผู้บริหารควรมีการระดมทุนจากองค์กรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจของโครงการ อีกทั้งดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ด้วยงบประมาณตามแผนงานให้เป็นไปตามระเบียบและรวดเร็ว พร้อมทั้งดูแล กำกับ ติดตาม วิเคราะห์ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ และจัดทำสารสนเทศเผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเบิกงบประมาณ ภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนด

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญ ควรมุ่งส่งเสริมให้การบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้กฎระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น หรืออีกนัยหนึ่ง การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่จะส่งเสริมเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน การส่งเสริมให้ครูผู้สอนผ่านทดสอบการวัดและประเมินผลตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) การสร้างขวัญและกำลังใจ การเสริมแรง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ดึงศักยภาพ จุดแข็ง จุดอ่อน ไว้คอยช่วยเหลือเกื้อกูลกัน เพื่อให้เกิดความรักความหวังดีต่อกันในองค์กร อันจะนำไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานทุกประการ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ควรจัดระบบบริหารเพื่อให้บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และการอำนวยความสะดวกอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหาร และจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดเตรียมให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อนักเรียน ครูชาวไทย และครูชาวต่างประเทศเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ และประชาสัมพันธ์ข่าวสาร ผลงาน กิจกรรมของโครงการสู่ชุมชนในทุก รูปแบบ ในส่วนของอาคารสถานที่ควรมีมาตรฐานตามเกณฑ์กำหนด และควรมีห้องปฏิบัติการทางภาษา และแบ่งแยกขอบเขตที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนระหว่างหลักสูตรปกติกับโครงการห้องเรียนสองภาษา และเพื่อให้สะดวกต่อการจัดการโครงการ ทั้งนี้ควรจัดบรรยากาศให้เอื้อต่อการเรียนรู้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย พบว่า สภาพและแนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 4 ด้าน มีประเด็นที่น่าเสนอที่จะนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1. สภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษาอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยด้านการบริหารงานวิชาการ มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนที่จะดำเนินโครงการโรงเรียนสองภาษาตามโครงสร้างหลักสูตรที่กำหนดได้อย่างมีระบบ แบบแผน บุคลากรในโครงการต้องมีความเป็นเอกเทศ แยกส่วนออกมาดูแลบริหารจัดการ โรงเรียนจะต้องดำเนินการวางแผนจัดหลักสูตรซึ่งอยู่ในส่วนของงานวิชาการ และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมของโรงเรียนในส่วนของงบประมาณที่จะใช้ดำเนินโครงการในทุกด้าน การบริหารงานบุคคล และอาคารสถานที่ จึงมีข้อจำกัดในโรงเรียนส่วนใหญ่ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลูติกา เสนาจิตต์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : MEP) กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา ที่ได้กล่าวว่า สถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมีการดำเนินงานตามโครงสร้างที่ทางหลักสูตรกำหนดได้อย่างมีระบบ แบบแผน บุคลากรในโครงการมีความเป็นเอกเทศ แยกส่วนออกมาดูแลบริหารจัดการเอง ทำให้ประสิทธิภาพของบุคลากรสามารถทำงานให้กับโครงการได้อย่างเต็มที่ มีการกำหนดอัตราค่าใช้จ่าย

ค่าเล่าเรียน ที่เหมาะสมกับค่าใช้จ่าย ด้านอาคารสถานที่แยกอาคารออกมาอย่างชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้โครงการประสบความสำเร็จอย่างมาก ซึ่งเห็นได้ชัดว่าการบริหารงานวิชาการ และการบริหารงานการเงิน มีความสำคัญต่อการเริ่มต้นโครงการอย่างมาก กานตัมณี บุญศรีธธา (2559) ได้กล่าวเกี่ยวกับงานวิชาการไว้ว่า เกี่ยวกับงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ ในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา อยู่ในระดับมาก สภาพการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบริหารงานวิชาการ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการเรียนรู้ การวัดและประเมินผล ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีหนังสือเรียนครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนด

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านการบริหารงานบุคคล คือ บุคลากรที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานตามหลักสูตร ควรมีความสามารถด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีจิตบริการ และสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ปกครอง ครูในโรงเรียน รวมทั้งครูชาวต่างชาติได้เป็นอย่างดี ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ครูต่างชาติที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาไม่มีผลการทดสอบวัดระดับความสามารถทางภาษาเทียบเท่า CEFR ตามที่แต่ละหลักสูตรกำหนด ตามที่ วิฑิตกาเสนาจิตต์ (2559) ได้กล่าวถึงคุณสมบัติของครูผู้สอนหลักสูตรสองภาษา โดยครูผู้สอนระดับมัธยมศึกษาต้องมีคุณสมบัติ คือ 1. เป็นครูที่เป็นเจ้าของภาษา (อังกฤษ อเมริกา ออสเตรเลีย แคนาดา หรือนิวซีแลนด์) 2. เป็นครูที่ไม่ใช่เจ้าของภาษาที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้อย่างคล่องแคล่ว พร้อมกับมีการทดสอบ CEFR ตั้งแต่ B2 ขึ้นไป ซึ่งผลสอบมีอายุไม่เกิน 2 ปีนับตั้งแต่วันสอบ และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีในทุกสาขา

2. แนวทางการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีประเด็นในการอภิปรายผลที่น่าสนใจคือ เมื่อพิจารณาจากผลการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูล กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนสองภาษามีจุดประสงค์หลักคือ เพื่อต้องการยกระดับคุณภาพความสามารถทางภาษาอังกฤษของผู้เรียนเป็นเป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนผ่านการจัดหลักสูตรภาษาอังกฤษ สะท้อนกระบวนการพัฒนาผู้เรียน ที่ได้รับการยกระดับขีดความสามารถทางภาษาอังกฤษ จากระดับเริ่มต้นสู่ระดับสูง ผ่านการจัดการเรียนการสอนตามกรอบแนวคิดการดำเนินงานตามหลักสูตรจากระดับพื้นฐานสู่ระดับสากล ทั้งนี้ โรงเรียนควรมีแนวทางในการบริหารจัดการดำเนินงานหลักสูตรแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ ตามความเข้มข้น 3 ระดับสู่สากล ได้แก่ 1) General English Program 2) Intensive English Program 3) International Program และเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการโครงการดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการบริหารตามขอบข่าย 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งด้านที่มีความสำคัญและมีระดับการปฏิบัติการมาก ได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานวิชาการโรงเรียนสองภาษา เป็นภาระงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา จะต้องให้ความสำคัญเพราะเป็นงานที่แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนการบริหารงานโรงเรียนสองภาษา ในด้านการบริหารงานวิชาการนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล มีกรอบการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามกรอบแผนที่วางไว้ ควรมีการวางแผนจัดทำหลักสูตร การจัดเตรียมหนังสือเรียน สื่อและอุปกรณ์ การจัดหาครูผู้สอนให้พอดีกับจำนวนนักเรียน นอกจากนี้ ต้องมีการวัดและประเมินผลตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล The Common European Framework of Reference for Languages (CEFR) ทั้งครูผู้สอนชาวไทย เจ้าของภาษา และนักเรียน ควรมีการประสานงานกับครูทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ในด้านเนื้อหา จัดสอนซ่อมเสริมและติดตามผลการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน จัดทำสารสนเทศนักเรียนในโครงการ รวมทั้งประสาน นิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรในด้านวิชาการ เพื่อให้งานวิชาการของโครงการโรงเรียนสองภาษาเกิดประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลต่อผู้เรียนสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ตันติชัยพุกฤษ์ (2560) ที่ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา (หลักสูตรไทย-อังกฤษ) สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ พบว่า สภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา (หลักสูตร ไทย-อังกฤษ) สังกัดกรุงเทพมหานครกลุ่มกรุงธนใต้ มีดังนี้ ด้านการวางแผนงานวิชาการ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ โครงการโรงเรียนสองภาษา โดยมีข้าราชการครู และครูชาวต่างประเทศร่วมเป็นคณะกรรมการดำเนินงาน โดยการประชุมเพื่อ วางแผนการทำงาน ตั้งแต่ต้นปีการศึกษา เพื่อวางนโยบาย แผนงานและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงาน การดำเนินการ โครงการโรงเรียนสองภาษา มีการประชุมผู้ปกครองนักเรียน และนักเรียนในโครงการโรงเรียนสองภาษาเพื่อ ชี้แจงนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้ผู้ปกครองทราบ มีการนิเทศ กำกับ ติดตามการปฏิบัติ งานตามแผนงานที่วางไว้ และด้านการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำหลักสูตรและพัฒนา หลักสูตร โดยยึดหลักสูตรตามที่สำนักงานการศึกษา กำหนด และมีการประเมินหลักสูตรเพื่อนำไป ปรับปรุง พัฒนา หลักสูตรทุกปีการศึกษา สำหรับในด้านการบริหารงานงบประมาณ ควรมุ่งเน้นการบริหารจัดการมีความคล่องตัวของโครงการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ต้องอำนวยความสะดวกให้กับผู้ดำเนินโครงการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่ติดขัด เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาและทางราชการมากที่สุด ผู้บริหารควรมีกระดุมทุนจากองค์กรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีการจัดทำแผนงาน โครงการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของโครงการ อีกทั้งดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยงบประมาณตามแผนงานให้เป็นไปตามระเบียบและรวดเร็ว พร้อมทั้งดูแล กำกับ ติดตาม วิเคราะห์ สรุปและรายงานผลการดำเนินงานโครงการ และจัดทำสารสนเทศเผยแพร่แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง ต้องจัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการเบิกงบประมาณ ภายใต้กรอบระเบียบที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิติกา เสนาจิตต์ (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : MEP) กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดสงขลา ที่ได้กล่าวว่า การที่โรงเรียนเข้าร่วมโครงการดังกล่าว จะต้องมีความพร้อมในการจัดการงบประมาณ ซึ่งโดยเฉพาะการจัดจ้างครูชาวต่างชาติ มีค่าใช้จ่ายที่สูง แต่ด้วยเนื่องจากเป็นโรงเรียนของรัฐบาลที่รับนโยบายจากรัฐบาลมาปฏิบัติ เพื่อสร้างโอกาสให้ทุกคนได้มีโอกาสเรียนในระบบ 2 ภาษา จึงเกิดข้อจำกัดในค่าเล่าเรียนที่ไม่สูง ทำให้รายรับจากรายการศึกษามีจำนวนไม่มากนัก จึงควรที่จะต้องมีการสรรหางบประมาณเพิ่มเติม และบริหารอย่างเป็นระบบเพื่อความคล่องตัวในการดำเนินโครงการ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารควรวางแผนจัดทำหลักสูตรสองภาษา พร้อมทั้งกำหนดหลักสูตรสถานศึกษาเป็นภาษาอังกฤษอย่างชัดเจน สอดคล้องกับหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนในโรงเรียน นอกจากนั้น โรงเรียนจำเป็นต้องคัดเลือก และจัดหาหนังสือเรียนให้ครบถ้วนตามที่หลักสูตรกำหนดของโครงการ

1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้บริหารควรวางแผนการกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการเรียน ค่าธรรมเนียมอื่น ๆ และค่าใช้จ่ายในส่วนที่เพิ่มของการดำเนินโครงการให้ชัดเจน นอกจากนั้นควรมีการและจัดตั้งกองทุนสนับสนุนนักเรียน จากการระดมทุนขององค์กรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และมีการควบคุมจัดสรรงบประมาณของโครงการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรและส่งเสริมให้ครูผู้สอนทั้งครูไทยและครูต่างประเทศให้ผ่านการทดสอบการวัดและประเมินผลตามกรอบอ้างอิงความสามารถทางภาษาอังกฤษที่เป็นสากล The Common



European Framework of Reference for Languages (CEFR) และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสร้างขวัญและกำลังใจ การเสริมแรง ให้กับครูและบุคลากรเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรวางแผนการจัดอาคารสถานที่ อาทิเช่น ห้องปฏิบัติการทางภาษา วิทยาศาสตร์ คอมพิวเตอร์ ดนตรี ศิลปะ เป็นต้น และแบ่งแยกขอบเขตที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดความสับสนระหว่างหลักสูตรปกติกับโครงการห้องเรียนสองภาษา และจัดตั้งงบประมาณในการจัดเตรียมให้บริการวัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อนักเรียน ครูชาวไทย และครูชาวต่างประเทศ เพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เพียงพอ นอกจากนั้น เพื่อใช้งบประมาณการดำเนินโครงการคล่องตัว จึงจำเป็นที่จะใช้หลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง ในการสนับสนุนงบประมาณของโครงการ เพื่อให้โครงการขับเคลื่อนได้อย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายที่ชัดเจน และให้การจัดการศึกษาตามโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนสองภาษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

2.2 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสองภาษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. น้ำฝน กันมา นายพิทักษ์ ศรชัย และนางพิชญา ยะสาตายน ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขสมบูรณณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้รับผิดชอบโครงการห้องเรียนสองภาษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิภาพประสาทวิชา ครอบครัว และเพื่อน ๆ ที่ส่งเสริมสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562ก). **คู่มือแนวทางการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษตาม**

ความเข้มข้น 3 ระดับสู่สากล. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2548ข). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนในโครงการจัดการเรียน**

การสอนตามหลักสูตร กระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษ (โรงเรียนสอง ภาษาที่ใช้ภาษาอังกฤษ เป็นสื่อ (English Program). กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กานต์มณี บุญศรีทธา. (2559). **ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร**

กระทรวงศึกษาธิการ เป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.

ฐิติกา เสนาจิตต์. (2559). **การดำเนินงานตามโครงการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการ**

เป็นภาษาอังกฤษ (Mini English Program : MEP) : กรณีศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์. สงขลา.

พัชราภรณ์ ดันดิชัยพฤกษ์. (2560). **แนวทางการพัฒนาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสองภาษา**

(หลักสูตรไทย-อังกฤษ) สังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สอนสุนันทา. ปีที่ 13. หน้า 41-52.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **การวิจัยเบื้องต้น.** (พิมพ์ครั้งที่ 9). บริษัทสุวีริยาสาส์น จำกัด. กรุงเทพฯ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. (2560). **แผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา**

ประจำปี พ.ศ. 2560-2564. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36.

การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

Education Management of Distance Learning Television of Small-Size Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 3

ฐิติวรดา จันท์แมน^{1*} และ สุนทร คล้ายอ่ำ²

Titiworrada Junman^{1*} and Sunthon Khlaium²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 170 คน โดยการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

จากผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการศึกษาระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อม ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ระดับมาก 2) จากผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 5600

¹ Graduate Student, School of Education, University of Phayao, Phayao 5600

² School of Education, University of Phayao, Phayao 5600

*Corresponding author : titiworrada94@gmail.com



Abstract

The objectives of this research were 1) to study the Education Management of Distance Learning Television of Small-Size Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 3. 2) to compare Education Management of Distance Learning Television of Small-Size Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 3. by educational background and working experience. The samples were 170 including the school administrators and teachers by Simple random sampling of Krejcie and Morgan. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 1.00, and the confidence is 0.86. Data were analyzed through statistics including percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance.

The results of the study were as follows 1) The overall average level of the Education Management of Distance Learning Television of Small-Size Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 3 was in a high level. The first mean score was provide learning and teaching equipment for the distance learning television at a high level, followed by organize of the school environment and classrooms conducive for the distance learning television at a high level, an internal supervision at a high level, support the distance learning television at a high level, impose a policy and implementation of distance education at a high level and develop teachers and staff skills about distance learning television at a high level. 2) From the result of the comparison by educational background in the Education Management of Distance Learning Television of Small-Size Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 3, there were 4 aspects had a statistically significant difference at 0.05 level. 3) From the result of the comparison by working experience in the Education Management of Distance Learning Television of Small-Size Schools under Lampang Primary Education Service Area Office 3, there were 4 aspects had a statistically significant difference at 0.05 level.

Keywords: Education Management of Distance Learning Television

บทนำ

พระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงดำริเรื่องการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนครู ครูไม่ครบชั้น ครูไม่ตรงสาขา ของโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่ห่างไกล มีโรงเรียนขนาดเล็กและตั้งอยู่ในชนบทห่างไกล และกระทรวงศึกษาธิการ ได้ดำเนินการปฏิรูป เพื่อแก้ปัญหา ปรับปรุงและพัฒนาภายใต้กรอบการปฏิรูปใน 6 ด้าน ประกอบด้วย การปฏิรูปครู การเพิ่มและกระจายโอกาสทางการศึกษา การปฏิรูปการบริหารจัดการ การผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน การปฏิรูปการเรียนรู้และการปรับระบบ ICT เพื่อการศึกษา และในปี พ.ศ. 2562 ได้เกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ทำให้เลื่อนการเปิดภาคเรียน ในช่วงปิดภาคเรียนนั้นการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) มีบทบาทอย่างมากเพราะทุกโรงเรียนจะต้องจัดการศึกษาให้นักเรียนได้เรียนรู้ผ่านการศึกษากวไกลผ่านดาวเทียมและปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอน จึงทำให้เห็นว่าการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในปัจจุบันยังมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษาของไทยมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน อีกทั้งมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนด มาตรฐานการบริหารจัดการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ไว้ 6 ด้านดังนี้ 1)ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 2)ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียน

การสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 3) ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 4) ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 5) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม 6) ด้านการนิเทศภายใน

ดังนั้นผู้วิจัยเป็นผู้หนึ่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จึงสนใจศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการกำหนดนโยบาย วางแผนการบริหารจัดการศึกษาทางไกลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินการบริหารจัดการศึกษาทางไกล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

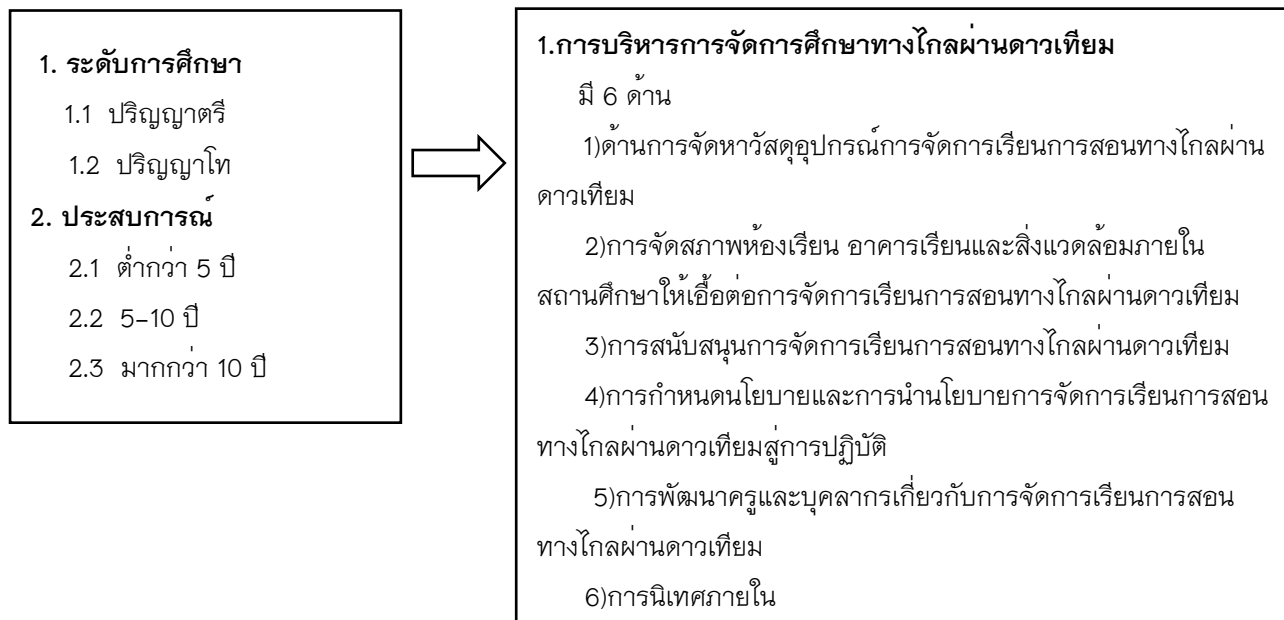
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมุติฐานการวิจัย

1. การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยจำแนกตาม ระดับการศึกษา มีความแตกต่างกัน
2. การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 โดยจำแนกตาม ระดับประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา 55 คนและครูผู้สอน จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 295 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน เทียบขนาดของประชากรที่ 300 คน ได้ขนาดตัวกลุ่มตัวอย่าง 170 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 55 คนและครูผู้สอน จำนวน 115 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List) แบบปลายเปิด(Open End) มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามที่เกี่ยวกับ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ ลักษณะเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาและแนวทางการแก้ไขการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 มี 6 ด้าน และมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด(Open End)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลโดยตรงถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน
3. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมดจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 ฉบับ มีความสมบูรณ์จำนวน 170 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ใช้เวลาในการเก็บข้อมูล 15 วัน
4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมาได้ทั้งหมดนำมาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามขั้นตอน ได้แก่ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการ

บรรยาย โดยการนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปรความหมายเป็นช่วงคะแนน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามระดับการศึกษาโดยการทดสอบค่าที

2. วิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษากาการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 พบว่าระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ สูงสุด คือ ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม รองลงมา คือ ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามี 4 ด้านที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ,ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อม ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ,ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมและด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ ยกเว้นด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และด้านการนิเทศภายในที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม , ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อม ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ,ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ ยกเว้นด้าน

การพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม และด้านการนิเทศภายในที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 อยู่ในระดับมาก

1.1 ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ปฏิบัติตามแนวทางการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมได้มีการพัฒนา ปรับปรุงเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์ โดยได้รับการสนับสนุนจากงบประมาณจากกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้โรงเรียนที่อยู่พื้นที่ห่างไกลได้เข้าถึงการศึกษาย่างเท่าเทียม ทำให้สถานศึกษาค่อนข้างมีความพร้อมในด้านวัสดุ อุปกรณ์ สำหรับการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม กอปรกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2558) ได้กำหนดแนวปฏิบัติให้แก่สถานศึกษา ด้านการขับเคลื่อนและสร้างความเข้มแข็ง จัดสภาพแวดล้อมสำหรับการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยี การศึกษาทางไกล โดย แยกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้ 1)การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม(Distance Learning Television : DLTV) 2)การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อวีดิทัศน์ระบบ และ 3)การจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Electronics Learning :E-Learning) จึงส่งผลให้ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ เคนวัฒน์ ฤทธิธ (2559) ศึกษาการดำเนินงานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่าการดำเนินงานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมาก

1.2 ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ได้ให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ดูแลเรื่องอาคาร สถานที่ จัดให้ห้องเรียน อาคารเรียนที่สะอาด ปลอดภัย เหมาะสมต่อการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่งทิพย์ สิงห์สุดิน (2559) ศึกษาการประเมินการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 2 พบว่า ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ศิริกานต์ จันทร์ศิริ (2559) ศึกษาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามแนวคิดวงจร Deming โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 พบว่า ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอยู่ในระดับมาก

1.3 ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้การสนับสนุนจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของสถานศึกษา กำหนดบุคลากรผู้รับผิดชอบ การมอบหมายงาน และกำหนดบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง มีการประเมินสภาพปัจจุบันหรือสำรวจความต้องการจำเป็นเพื่อการพัฒนา ประสานแผนในการดำเนินงาน

ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบตรงกันก่อนเริ่มดำเนินงานในแต่ละรอบปี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิวรรณ วรณศิริ (2558) ศึกษาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้าน การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอยู่ในระดับมาก

1.4 ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการ จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนด นโยบายและแผนการจัดการให้การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับทราบ ตลอดจน สถานศึกษามีนโยบายและแผนการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมที่เป็นลายลักษณ์อักษร และผ่านการเห็นชอบ จากคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถวางแผนจัดครูเข้าสอนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ สิทธิพร บุญมา (2562) ศึกษาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและการนำ นโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอยู่ในระดับมาก

1.5 ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้าง ความเข้าใจ ความตระหนักถึงความสำคัญของประโยชน์ในการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างแรงจูงใจแก่ครูและบุคลากร มีการประเมิน รายงานผลโครงการ นำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและ ปรับปรุงต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เคนวัฒน์ ฤทธิธรม (2559) ศึกษาการดำเนินงานการจัดการศึกษา ทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม อยู่ในระดับมาก

1.6 ระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการนิเทศภายใน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจ เป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีการดำเนินการนิเทศ ติดตามผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม มีการ กำหนดผู้นิเทศ บันทึกผลการนิเทศ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันกับครูและบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผล การศึกษาของ เคนวัฒน์ ฤทธิธรม (2559) ศึกษาการดำเนินงานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2 พบว่า การนิเทศและติดตาม อยู่ในระดับ มาก และยังสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งทิพย์ สิงห์สุติน (2559) เรื่องการประเมินการจัดการศึกษาทางไกลผ่าน ดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2 พบว่า ด้านการนิเทศ ภายใน อยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษา ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตาม ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

2.1 การเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 จากการเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการ สอนทางไกลผ่านดาวเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี ระดับการศึกษาปริญญาโทมีมุมมองบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์การจัดการ เรียนการสอนอยู่ระดับที่มากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้อง

ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม(Distance Learning Television) ตามแนวปฏิบัติระดับสถานศึกษา โดยการจัดหาเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียน และจำนวนนักเรียน ติดตั้งโทรทัศน์ให้มีความสูงเหมาะสมกับระดับสายตาของนักเรียน จัดหาคู่มือครูสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2558) ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกษศิริพันธ์ พลจันทร์ (2559) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.1.2 จากการเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ชาติความเข้าใจในการบริหารงานอาคารสถานที่ตามบริบทของสถานศึกษา ทำให้มีความเห็นด้านการจัดการสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ซึ่งบทบาทของผู้บริหารในด้านนี้จะต้องจัดให้ทุกห้องเรียน และทุกอาคารเรียนมีความสะอาดเป็นระเบียบ ปลอดภัย มีพื้นที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียนและจัดภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ วิรัช กิมทรง (2544) ที่ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

2.1.3 จากการเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมน้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท (มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน) ได้กำหนดแนวทางไว้ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่งตั้งผู้รับผิดชอบควบคุม ดูแล ระบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม มีแนวทางในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู กรณีไม่สามารถรับชมการถ่ายทอดได้และกรณีครูผู้สอนหลักไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ส่งเสริมให้ครูจัดทำสื่อ ใน มีการมอบหมายครูเข้าสอนตามตารางและมีตารางกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ดังนั้นจึงสะท้อนให้เห็นว่าครูผู้สอนต้องการการสนับสนุนในเรื่องการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมอย่างมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิรัช กิมทรง (2544) ที่ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

2.1.4 จากการเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีการพัฒนาดตนเอง ศึกษาในด้านนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์นโยบายการศึกษา

วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน กำหนดนโยบายของสถานศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงานไว้ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง ประเมินแผนการดำเนินงานไปส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลที่อยู่ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2558) ซึ่งไม่สอดคล้องกับเกษศิริพันธ์ พลจันทร์ (2559) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าด้านนโยบายการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.1.5 จากการเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางทางบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ดังนี้ มีการประเมินผล นำความรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม รวมถึงมีการสรุป รายงานผล และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน จึงทำให้ผลการประเมินของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโทไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับเกษศิริพันธ์ พลจันทร์ (2554) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เปรียบเทียบระดับการศึกษา ประกาศนียบัตรบัณฑิตและปริญญาตรี กับ ปริญญาโทและปริญญาเอก พบว่าด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ไม่แตกต่างกัน

2.1.6 จากการเปรียบเทียบระดับการศึกษา พบว่า ด้านการนิเทศภายใน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท นั้นมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านการนิเทศภายใน ของการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม จึงทำให้มีความคิดเห็นที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิรัช กิมทรง (2544) ที่ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ด้านการนิเทศภายใน จำแนกตามวุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีรายละเอียดดังนี้

2.2.1 จากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ยังขาดความรู้ความเข้าใจ และยังขาดโอกาสในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่น้อยกว่า ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้สื่อการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม(Distance Learning Television) ตามแนวปฏิบัติระดับสถานศึกษา โดยการจัดหาเครื่องรับสัญญาณดาวเทียมและโทรทัศน์ ขนาดเหมาะสมกับห้องเรียน และจำนวน

นักเรียน ติดตั้งโทรทัศน์ให้มีความสูงเหมาะสมกับระดับสายตาของนักเรียน จัดทำคู่มือครูสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ของมูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ,2558) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจิราวุฒินันท์ ประสาทนกุล (2559) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง มีการจัดทำวัสดุอุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2.2 จากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในงานทำงานมากกว่านั้น ได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นระยะเวลาานมากกว่า ได้ดำเนินงานด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา เห็นได้จากผลการศึกษา ว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับการประเมินมากกว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของศิริกานต์ จันทศิริ (2559) ศึกษาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามแนวคิดวงจร Deming โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมที่ไม่แตกต่างกัน

2.2.3 จากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี อาจยังไม่เข้าใจบทบาทในการบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ของผู้บริหารสถานศึกษา ในการได้กำหนด แต่งตั้งผู้รับผิดชอบ ควบคุม ดูแล ระบบการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม แนวทางในการแก้ไขปัญหาในการจัดการเรียนรู้ของครู กรณีไม่สามารถรับชมการถ่ายทอดได้และกรณีครูผู้สอนหลักไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ จัดทำวัสดุ อุปกรณ์ ส่งเสริมให้ครูจัดทำสื่อ การมอบหมายครูเข้าสอนตามตารางและมีตารางกิจกรรมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม น้อยกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวิรัช กิมทรง (2544) ที่ศึกษาปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ตามความคิดเห็นของหัวหน้างานโสตทัศนศึกษา ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานน้อย และประสบการณ์ในการทำงานมาก ไม่แตกต่างกัน

2.2.4 จากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ตอบแบบสอบถามผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี เป็นผู้ที่มีประสบการณ์และปฏิบัติในสถานศึกษามากกว่า และมีการพัฒนาตนเอง ศึกษาในด้านนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติจริงในสถานศึกษาอย่างลึกซึ้ง สามารถวิเคราะห์นโยบายการศึกษา วิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน กำหนดนโยบายของสถานศึกษา กำหนดแผนการดำเนินงานไว้ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ประชุมชี้แจงแผนการดำเนินงานแก่ครู บุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้ปกครอง ประเมินแผนการดำเนินงานไปส่วนที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาด้วยเทคโนโลยี

การศึกษาทางไกลที่อยู่ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา การปรับปรุงแผนการดำเนินงาน ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา มากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับจรรยาวัณณ์ ประสาทนกุล (2559) ศึกษาการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2.5 จากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า (มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน .ม.ป.ป) ได้กำหนดแนวทางทางบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ดังนี้ มีการประเมินผล นำความรู้ไปใช้ในการจัดเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม รวมถึงมีการสรุป รายงานผล และสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ร่วมกัน จึงทำให้ผลการประเมินของผู้ตอบแบบสอบถามที่จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับเกษศิริินทร์ พลจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม ไม่แตกต่างกัน

2.2.6 จากการเปรียบเทียบประสบการณ์ในการทำงานพบว่า ด้านการนิเทศภายใน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี , ประสบการณ์ในการทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี เห็นถึงความมุ่งมั่นตั้งใจในการนิเทศการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งการกำหนดแผนการนิเทศที่เน้นการมีส่วนร่วม การกำหนดผู้รับผิดชอบ และการดำเนินการนิเทศ นำผลที่ได้มาปรับปรุง และวางแผนการนิเทศในปีต่อไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกษศิริินทร์ พลจันทร์ (2554) ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีด้านการนิเทศภายในไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

- 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาโทรทัศน์ที่มีขนาด 55 นิ้วขึ้นไป
- 1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและสามารถใช้งานได้นาน
- 1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรหางบประมาณโดยการระดมทรัพยากรเพื่อจัดซื้อ หรือซ่อมแซม

2. ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อม ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน ทางไกลผ่านดาวเทียม

- 2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรขอสนับสนุนบุคลากรให้ครบชั้นเรียนจากหน่วยงานต้นสังกัด

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรระดมทรัพยากรจากชุมชนเพื่อพัฒนาและสร้างบรรยากาศในห้องเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา จัดห้องเรียน สถานที่ให้ไม่เกิดเสียงรบกวนกันในการเรียน

3. ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรให้อยู่ในโครงการพัฒนาวิชาการเพื่อใช้งบประมาณได้อย่างถูกต้อง

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรร สื่อ แบบฝึก ที่เป็นรูปเล่มให้กับโรงเรียนและครบตามจำนวนนักเรียน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหางบประมาณจากภายนอก เช่น ชุมชน ผู้ปกครอง เป็นต้น

4. ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสู่การปฏิบัติ

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเป็นนโยบายและแผนงาน โครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของสถานศึกษา

4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดอบรมพัฒนาครูให้มีความรู้ ทักษะ แนวทางที่ถูกต้องและทันต่อยุคสมัย

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษากระบวนกรมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกส่วน

5. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม

5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรลดภาระงานอื่น ๆ เพื่อให้ครูได้สอนอย่างเต็มที่

5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนควรได้รับการพัฒนาตนเองเรื่องการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมมากกว่าปีการศึกษาละ 1 ครั้ง

5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ครูผู้สอนทุกคนเข้ารับการพัฒนาเรื่องการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม

5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมภายในกลุ่มเครือข่าย

6. ด้านการนิเทศภายใน

6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาและปรับปรุงการนิเทศให้เป็นระบบ

6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรนิเทศอย่างกัลยาณมิตร

6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้รูปการนิเทศแบบบูรณาการ

6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดเป็นกิจกรรม PLC ในการนิเทศ

6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรดูแล กำกับ ครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

2. ควรมีการศึกษาการพัฒนา รูปแบบการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 จังหวัดลำปาง

3. ควรมีการศึกษาการบริหารจัดการศึกษาโดยใช้การจัดการเรียนรู้ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) ของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็น ประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี ตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา , นายถาวร เกษณา ผู้อำนวยการโรงเรียนแจ้คอนวิทยา จังหวัดลำปาง และนายจักรวาล เขียวดีเจริญกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนทุ่งคาวิทยา จังหวัดลำปาง ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้ สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำปาง เขต 3 ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้คณะครู และ บุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือและเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้ง ปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอดและเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนรู้ผ่านพ้นไปได้ ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- เกษศิริรินทร์ พลจันทร์.(2554). การบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวลของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. การ ค้นคว้าอิสระ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ .
- เคนวัฒน์ ฤทธิริน.(2559) .การดำเนินการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2.การค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ บุรีรัมย์,บุรีรัมย์.
- จิราวุฒันัน ประสาททนกุล.(2559). การบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวล ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง.วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,นครนายก.
- มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในพระบรมราชูปถัมภ์และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน.(ม.ป.ป.).แนวทางการดำเนินงานจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่าน ดาวเทียม (DLTV)ให้ได้มาตรฐาน. ม.ป.ท.,ม.ป.พ.
- รุ่งทิพย์ สิงห์สุติน.(2559).การประเมินการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลำพูน เขต 2.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช,นนทบุรี.



วิรัช กิมทรง.(2544) ปัญหาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

วิวรรธน์ วรรณศิริ.(2558)การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1.การค้นคว้าอิสระ ค.ม.,มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี,กาญจนบุรี.

ศิริกานต์ จันทศิริ.(2559). การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ตามแนวคิดวงจร Deming โรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 .การศึกษาค้นคว้า ศษ.ม, มหาวิทยาลัยบูรพา,ชลบุรี.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.(2558).แผนยุทธศาสตร์พัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.กรุงเทพฯ :สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สิริพร บุญมาและนิตดา เปี่ยมพีชนะ.(2562) .การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ,ขอนแก่น.



การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Study of Academic Leadership of School Administrators under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

กรรณิการ์ วีระวงศ์* และ วัชรระ จตุพร²

Kannika Weerawong^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน ด้วยวิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน 2) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: krootaikannika221054@gmail.com



Abstract

This study aimed to study the academic leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 And to compare the academic leadership of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers classified by sex. Highest qualification Performance status And working experience The samples used in this research were education institution administrators and teachers in educational institutes. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, totaling 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes By the sampling method stratified by district. The research instruments were divided into 2 parts, part 1: General information of respondents and part 2, Academic Leadership of School Administrators. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were T-test, and a double difference test with the Scheffe method.

The results of the study showed that 1) the academic leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is The development of an environment that supports learning, followed by teaching and learning management and promoting the school's learning environment. And the side with the lowest mean is In the supervision and use of feedback in the teaching and learning process 2) A comparison of the academic leadership levels of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Education Service Area 3 found that the administrators and teachers with sex Highest qualification Performance status And working experience is different. There were statistically significant differences in opinions about academic leadership among school administrators at the .05 level.

Keywords: Academic leadership, Leadership of the School Administrators

บทนำ

งานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา ตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 มุ่งให้สถานศึกษามีอำนาจในการบริหารจัดการให้มากที่สุด โดยมีเป้าหมายที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการบริหารและจัดการศึกษาได้โดยอิสระ รวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของส่วนร่วมได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะนับปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกี่ยวเนื่อง การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชนท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 53) ดังนั้น การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจของการบริหารสถานศึกษาจึงอยู่ที่งานวิชาการประกอบด้วย งานด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดบุคลากรที่เกี่ยวข้อง การจัดสิ่งส่งเสริมด้านวิชาการ รวมถึงงานด้านการวัดและประเมินผล ขั้นตอนการดำเนินงานด้านวิชาการ จะมีขั้นวางแผนงานด้านวิชาการ ขั้นจัดการและดำเนินการ และขั้นส่งเสริมและติดตามผลด้านวิชาการ หลักการบริหารงานด้านวิชาการ คือ หลักแห่งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารโรงเรียน



จะต้องทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจในการบริหารงานต้องเป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์จึงจะสามารถเป็นผู้นำทางวิชาการ แก่ครูได้ (เสาวณี ตริพิพุทธรัตน์, 2554) การบริหารวิชาการเป็นงานที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานวิชาการเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษา โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้ความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารการบริหารวิชาการ ถ้ามองในด้านกระบวนการดำเนินงานแล้วเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการเรียน การสอนให้ดีขึ้น ตั้งแต่การกำหนดนโยบายการวางแผนการปรับปรุงการเรียนการสอน และประเมินผลการสอน เพื่อให้ เป็นไปตามจุดมุ่งหมายของ หลักสูตรและจุดมุ่งหมายของการศึกษาเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน (ปรียาพร วงศ์ อนุตรโรจน์, 2553, หน้า 7)

ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการงานด้านวิชาการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บริหารต้องแสดงบทบาทความเป็นผู้นำทางวิชาการเพื่อให้ภารกิจของสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ทั้งนี้อาจต้องมียุทธศาสตร์ในการดำเนินงานที่จะนำไปสู่ความสำเร็จและยุทธศาสตร์ที่สำคัญ ประการหนึ่งคือความเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการกล่าวคือเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีหลักบริหารการศึกษา ปรัชญาของการใช้หลักสูตร ต่าง ๆ ที่ใช้ในโรงเรียน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีสอนแบบต่าง ๆ สนับสนุนให้ครูใช้นวัตกรรมการสอน เป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการสนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญ รวมทั้งการนิเทศกำกับติดตามให้การเรียนการสอนเป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ (อติศร เนาวนนท์, 2550 อ้างอิงใน บาลกีส กาชา, 2560, หน้า 3)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จทำให้งานมีคุณภาพ ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาคุณภาพของผู้บริหารในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีคุณลักษณะและพฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในด้านภาวะผู้นำทางวิชาการคือ ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารเพราะผู้บริหารศึกษาคนเดียว ไม่สามารถดำเนินการทุกอย่างให้สำเร็จได้จะต้องอาศัยผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย การที่ผู้บริหารจะได้รับความร่วมมือด้วยดีนั้น จะต้องดำเนินบทบาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม ในการรวมพลังครูทำให้กิจกรรมด้านการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาประสบผลสำเร็จ เป็นที่พึงพอใจนั้น จะมีคุณลักษณะโดดเด่นอยู่หลายประการ (พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, 2555, อ้างอิงใน เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560, หน้า 12) โดยดำเนินงานในการกำหนดภาวะผู้นำทางวิชาการให้เป็นไปตามบทบาทที่ผู้บริหารในการปฏิบัติ 3 องค์ประกอบ 11 ด้าน คือองค์ประกอบที่ 1 การกำหนดภารกิจของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ภาวะผู้นำด้านการสื่อสารเป้าหมายของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 2 การจัดการด้านการเรียนการสอน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการนิเทศและการประเมินผลด้านการสอน 2) ภาวะผู้นำด้านการประสานงานด้านการใช้หลักสูตร 3) ภาวะผู้นำด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน องค์ประกอบที่ 3 การส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการของสถานศึกษา ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำด้านการควบคุมการใช้เวลาในการสอน 2) ภาวะผู้นำด้านการดูแลเอาใจใส่ครูและนักเรียนอย่างใกล้ชิด 3) ภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับครู 4) ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ 5) ภาวะผู้นำด้านการพัฒนาและสร้างมาตรฐานด้านวิชาการ 6) ภาวะผู้นำด้านการจัดให้มีสิ่งส่งเสริมสภาพการเรียนรู้ ตามกรอบแนวคิดของฮอลลิงเจอร์และเมอร์ฟี (Hallinger and Murphy, 1985, pp. 221-224) โดยผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับครู กระตุ้นครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงาน ร่วมมือกันด้วยเทคนิควิธีที่มีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้กับการบริหารงาน



วิชาการของสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารงานวิชาการเป็นงานสำคัญของสถานศึกษา เนื่องจากงานวิชาการจะเกี่ยวข้องกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอนซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายหลักของสถานศึกษา และเป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จของผู้บริหาร หากผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารวิชาการ และเป็นผู้นำทางการเรียนการสอน เพื่อกระตุ้นให้ครูพัฒนาดตนเองในการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนรู้ และกลวิธีการสอนที่หลากหลาย (เกตุสุตา กิ่งการจร, 2560, หน้า 12-13)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีสถานศึกษาในสังกัด 141 โรงเรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 7) จากผลการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2561 ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปรากฏว่า คุณภาพด้านผู้เรียนโดยภาพรวมทั้งเขต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกสาระการเรียนรู้ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละดังนี้ คือ ภาษาไทย 34.74 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 6.74 คณิตศาสตร์ 21.73 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 2.51 วิทยาศาสตร์ 25.17 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 1.78 และภาษาอังกฤษ 23.18 กวาระดับประเทศเป็นร้อยละ 1.03 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ปรากฏว่า คุณภาพด้านผู้เรียนโดยภาพรวมทั้งเขต มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศทุกสาระการเรียนรู้ โดยได้คะแนนเฉลี่ยเป็นร้อยละ ดังนี้คือ ภาษาไทย 54.52 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 4.10 คณิตศาสตร์ 25.86 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 4.18 วิทยาศาสตร์ 33.15 ต่ำกว่าระดับประเทศเป็นร้อยละ 2.95 และภาษาอังกฤษ 29.45 กวาระดับประเทศเป็นร้อยละ 3.25 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากเกณฑ์กำหนดขั้นต่ำร้อยละ 50 ทุกวิชา จากข้อมูลดังกล่าวอาจตั้งสมมติฐานได้ว่า คุณภาพด้านงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายอย่างเต็มที่ และยังคงส่งผลถึงคุณภาพการบริหารงานวิชาการโดยความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาอีกด้วย จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเร่งแก้ไข พัฒนาการบริหารงานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักของโรงเรียน และมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 17)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวมาแล้วข้างต้นจะเห็นว่า การที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ต่ำเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งจำเป็นยิ่งต่อการบริหารงานวิชาการ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ว่า มีภาวะผู้นำด้านวิชาการมากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาไปยังผู้เรียนที่มีคุณภาพของนักเรียนต่อไป

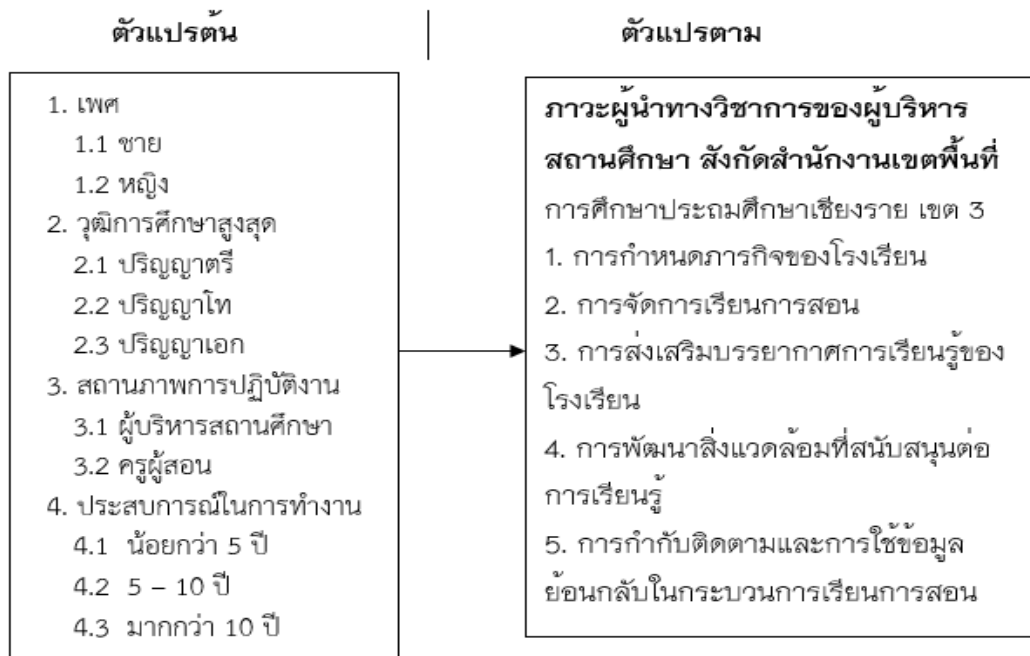
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพ การปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยสามารถสังเคราะห์องค์ประกอบ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาได้ 5 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) ด้านการจัดการเรียนการสอน 3) ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่ สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 5) ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็น กรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น 2,625 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แก (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน และวิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
แม่จัน	40	39	587	30	79
แม่สาย	32	29	663	23	89
เชียงแสน	25	23	439	18	59
แม่ฟ้าหลวง	31	30	647	23	87
ดอยหลวง	13	11	157	9	21
รวม	141	132	2,493	103	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) การกำหนดภารกิจของโรงเรียน 2) การจัดการเรียนการสอน 3) การส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน 4) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ 5) การกำกับติดตาม และการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 และนำไป Try out มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษามี 2 ประเภท ได้แก่

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

2. สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ การทดสอบค่า t-test และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มี ดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n=438)		ระดับ ความคิดเห็น	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	3.99	0.89	มาก	3
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	4.01	0.82	มาก	2
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	4.01	0.82	มาก	2
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	4.03	0.86	มาก	1
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	3.97	0.86	มาก	4
รวม	4.01	0.82	มาก	

จากตาราง 2 ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนและด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำกับติดตามและใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน โดยให้คณะกรรมการสถานศึกษา บุคลากร และนักเรียนในโรงเรียนมีส่วนร่วม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้บุคลากรใช้ข้อมูลด้านผลการเรียนของนักเรียนในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินความต้องการของครูเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน



2. ด้านการจัดการเรียนการสอน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามจุดหมายของหลักสูตร รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครูให้สอดคล้องกับเป้าหมายทางด้านวิชาการของโรงเรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครูให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดเกณฑ์มาตรฐานด้านการเรียนของนักเรียนในแต่ละระดับชั้นได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถกำหนดมาตรฐานด้านครูผู้สอน สำหรับการรับเลือกเพื่อเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านการจัดการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถจัดแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องการสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้

5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อจัดทำโครงการสอนพิเศษให้เหมาะสมกับนักเรียน เช่น การสอนซ่อมเสริม และการสอนเสริม รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดระบบการแจ้งผลการทดสอบทางการเรียนให้นักเรียนและผู้ปกครองทราบอย่างเหมาะสม และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 3 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ชาย			หญิง			t	Sig.
	n	\bar{x}	S.D.	n	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	272	3.91	1.00	166	4.13	0.66	-2.77*	0.00
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	272	3.94	0.90	166	4.11	0.67	-2.20*	0.00
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	272	3.94	0.91	166	4.14	0.64	-2.64*	0.00
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	272	3.95	0.95	166	4.15	0.65	-2.58*	0.00
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	272	3.87	0.93	166	4.12	0.71	-3.19*	0.00
รวม	272	3.93	0.91	166	4.13	0.63	-2.75*	0.00

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 4 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารสถานศึกษา			ครูผู้สอน			t	Sig.
	n	\bar{x}	S.D.	n	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	103	4.36	0.63	335	3.88	0.93	5.93*	0.00
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	103	4.36	0.60	335	3.90	0.85	6.18*	0.00
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	103	4.39	0.56	335	3.90	0.86	6.76*	0.00
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	103	4.40	0.60	335	3.91	0.89	6.43*	0.00
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	103	4.20	0.62	335	3.90	0.91	3.85*	0.00
รวม	103	4.35	0.56	335	3.90	0.86	6.28*	0.00

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 5 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	12.93	2	6.47	8.42*	0.00
	ภายในกลุ่ม	333.92	435	0.77		
	รวม	346.85	437			
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	13.08	2	6.54	10.03*	0.00
	ภายในกลุ่ม	283.50	435	0.65		
	รวม	296.57	437			
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	14.99	2	7.49	11.63*	0.00
	ภายในกลุ่ม	280.24	435	0.64		
	รวม	295.23	437			
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	16.43	2	8.21	11.73*	0.00
	ภายในกลุ่ม	304.60	435	0.70		
	รวม	321.02	437			
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	9.131	2	4.57	6.31*	0.00
	ภายในกลุ่ม	314.76	435	0.72		
	รวม	323.90	437			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	13.62	2	6.81	10.60*	0.00
	ภายในกลุ่ม	279.29	435	0.64		
	รวม	292.91	437			

หมายเหตุ: * P-value < .05

จากตาราง 5 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ทุกด้าน แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย

ตาราง 6 แสดงผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา		SS	df	MS	F	P-value
1. ด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	11.70	2	5.85	7.59*	0.00
	ภายในกลุ่ม	335.16	435	0.77		
	รวม	346.85	437			
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	11.00	2	5.50	8.3*	0.00
	ภายในกลุ่ม	285.58	435	0.66		
	รวม	296.57	437			
3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน	ระหว่างกลุ่ม	12.21	2	6.10	9.3*	0.00
	ภายในกลุ่ม	283.02	435	0.65		
	รวม	295.23	437			
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	11.14	2	5.57	7.82*	0.00
	ภายในกลุ่ม	309.88	435	0.71		
	รวม	321.02	437			
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียน	ระหว่างกลุ่ม	7.62	2	3.81	5.24*	0.01
	ภายในกลุ่ม	316.27	435	0.73		
	รวม	323.90	437			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.88	2	5.44	8.39*	0.00
	ภายในกลุ่ม	282.03	435	0.65		
	รวม	292.91	437			

* P-value < .05

จากตาราง 7 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย



สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายช้อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ให้ความสำคัญกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของนักเรียน ส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะดี เก่ง และมีความสุข รวมถึงการทำหน้าที่ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการวิเคราะห์บริบทเป้าหมายของสถานศึกษา และการพัฒนาสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการเรียนการสอน การจัดอำนวยความสะดวกและปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม สนับสนุนให้นักเรียน สามารถพัฒนาตนเองให้ไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่สถานศึกษากำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของอมร บุญญปกรณ์ และปนัดดา ยิ้มสกุล (2554, หน้า 147 -158) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดเห็นของครูและผู้บริหารในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า มิติด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาสุทธิชัย จันทรทรวงกร (2558, หน้า 76-80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกตุสุดา กิ่งการจร (2560, หน้า 81-83) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีสิ่งเสริมสภาพการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สำหรับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญด้านอื่นมากกว่า และอาจมีกระบวนการในการประเมินกิจกรรมการเรียนการสอนของครู และการให้ผลย้อนกลับแก่ครู ทั้งทางด้านการนิเทศและการประเมินผลยังไม่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hallinger and Murphy กล่าวไว้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษา ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ผลงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา และถูกถ่ายทอดไปสู่ห้องเรียน ซึ่งรวมถึงการประสานเป้าหมายของสถานศึกษากับมาตรฐานของการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยให้การสนับสนุนครูด้านการเรียนการสอนให้ตรงตามจุดประสงค์ การควบคุมการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียน โดยการ



เยี่ยมเยียนอย่างไม่เป็นทางการ การให้ผลย้อนกลับแก่ครูทั้งด้านการนิเทศ ติดตามและการประเมินผล โดยมีจุดประสงค์ที่จะทำให้เป็นรูปธรรมและให้ครูเป็นผู้นำวิธีการสอนที่เฉพาะเจาะจงไปปฏิบัติ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุขฤทัย จันทรทรงกรด (2558, หน้า 76-80) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการตรวจสอบความก้าวหน้าของ นักเรียน มีภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นอันดับสุดท้าย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญพา พรหมณะ (2559, หน้า 87-90) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ด้านการนิเทศและการประเมินผลการศึกษาของครู มีค่าเฉลี่ยระดับ น้อยที่สุด

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการ วิจัย ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่มองว่า ตนเป็นผู้ที่มีความสามารถในการบริหารจัดการสามารถ นำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อชี้แนะ ส่งเสริม สนับสนุน และโน้มน้าวจูงใจ ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนให้ ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตน เพื่อพัฒนางานวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจของโรงเรียน การ พัฒนาการเรียนการสอน การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร และการสร้างบรรยากาศในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน เพื่อให้การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนครูผู้สอนอาจ มองว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีภาวะผู้นำทางวิชาการบางด้านไม่เพียงพอ ดังผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาในรายด้าน พบว่าด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน เป็น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Benne and Sheets (1997, p. 8 อ้างอิงใน ลัดดาวรรณ นิตดาเทพ, 2557, หน้า 40) ได้เสนอบทบาทของผู้นำที่แสดงถึงยุทธวิธีในอันที่จะทำให้ผู้บริหารหรือผู้นำประสบความสำเร็จใน การบริหารองค์การ ซึ่งผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91-93) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส ทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา ทุกด้าน แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีความรู้ความ เข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาต่างกัน ผู้ที่มีวุฒิการศึกษาสูงย่อมมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับหลักการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษามากกว่าผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ



อมร บุญโญปกรณ์ และปณิตดา ยิ้มสกุล (2554, หน้า 147–158) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร ผลการศึกษา พบว่า ผลเปรียบเทียบระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูและผู้บริหารมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานนานกว่าย่อมมีประสบการณ์ ในการเรียนรู้ ผักกอบรม ประชุม สัมมนา ศึกษาดูงาน และการพบปะผู้คนมากมาย หลากหลายอาชีพ มากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า ซึ่งการมีประสบการณ์ที่มากกว่าย่อมเกิดการเรียนรู้ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่และการอยู่ร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และสังคม จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของกาญจนา แลใจ (2559, หน้า 91–93) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของปรีฉัตร เล็กดวง (2554, หน้า 105–107) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานไม่เกิน 10 ปี 11–20 ปี และ 21 ปี ขึ้นไป ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการนิเทศและการประเมินผลการสอน ด้านการประสานงานและการใช้หลักสูตร ด้านการตรวจสอบและติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน ด้านการจัดให้มีสิ่งจูงใจให้กับคณะครู ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิชาชีพ และด้านการพัฒนาและการสร้างมาตรฐานทางด้านวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินความต้องการของครู เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาเป้าหมายด้านวิชาการของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. ด้านการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดกิจกรรมเรียนรู้ของครูให้สอดคล้อง



กับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร

3. ด้านการส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้าร่วมอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพ
4. ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อเป็นผู้นำในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้
5. ด้านการกำกับติดตามและการใช้ข้อมูลย้อนกลับในกระบวนการเรียนการสอน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการใช้ผลการทดสอบเพื่อการประเมินความก้าวหน้าตามเป้าหมายด้านวิชาการของโรงเรียน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาจาก ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฎา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา และนายพิชชากร อานู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่าขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช พ.ศ.2545**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- กาญจนา แลใจ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- เกตุสุดา กิ่งการจร. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 สระบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- บาลกีส กาชา. (2560). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอกรงปินัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 1**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- บุญพา พรหมณะ. (2559). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช. นครศรีธรรมราช.
- ปรีฉัตร เล็กดวง. (2554). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **การบริหารวิชาการ**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ลัดดาวรรณ นัตดาเทพ. (2557). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., สาขาวิชามหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุขฤทัย จันทร์ทรงกรด. (2558). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. เชียงราย: ม.ป.พ.
- เสาวณี ตริพุทธรัตน์. (2554). **การบริหารงานวิชาการ**. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมร บุญโญปกรณ์, และ ปนัดดา ยิ้มสกุล. (2554). **พฤติกรรมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ตามความคิดของครูและผู้บริหาร**. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 17(33), 147-158.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Hallinger, P. and Murphy, J. (1985). Assessing the instructional management behavior of Principals. *The Elementary School Journal*, 96(5), 527-549.



การศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

The Study core Competency of School Administrators, on 21st century, Benchamit School Group, under The Secondary Educational Service Area office 36

กฤษณะ เชียงแรง^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Kritsana Chiangrang¹ and Natthawut Sapso²

บทคัดย่อ

การศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขต เบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 นั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 และเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 398 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการศึกษาพบว่า การศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ประสบการณ์การทำงาน ทั้ง 4 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05 และการเปรียบเทียบการศึกษาศมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

Graduate Students, School of Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : eddy2526eddy@gmail.com

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

School of Education, University of Phayao Phayao 56000



Abstract

The Study core Competency of School Administrators, on 21st century, Benchamit School Group, under The Secondary Educational Service Area office 36, were aimed To study the core competencies of educational institution administrators in the 21st century, the Sahasamit Under the Office of the Secondary Education Service Area 36 and to compare the core competencies of the administrators in the 21st century, the Benjamit Campus Group Under the Office of the Secondary Educational Service Area 36 Classified by Work Experience And school size The study was studied from a sample group consisting of educational institution administrators, teachers of the Sahasamit Campus Under the Office of the Secondary Educational Service Area 36, total 398 people used a questionnaire as a study tool. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

From the study, The Study core Competency of School Administrators, on 21st century, Benchamit School Group, under The Secondary Educational Service Area office 36, overall, at the highest level. When considering each aspect, it was found that the side with the highest average was teamwork, followed by personal development. And the side with the lowest mean was the achievement-oriented side.

A Comparison of Core Competencies Study core Competency of School Administrators, on 21st century, Benchamit School Group, under The Secondary Educational Service Area office 36, classified by work experience, it was found that the working experience in all four areas had significant differences. Benjamit Campus Under the Office of the Secondary Educational Service Area 36, classified according to the size of the educational institutes in all four aspects, it was found that the size of the educational institutes had significant differences .05

Keywords: 21st century institutional management core competencies

บทนำ

โลกปัจจุบันเป็นยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและการศึกษา การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำได้อย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมนุษย์ให้เป็นผู้มีความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ อยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข (กระทรวงศึกษาธิการ. 2545 : 16)

สังคมยุคปัจจุบันเป็นยุคของศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ปัจเจกชน ชุมชน ประเทศ และภูมิภาค มีการพึ่งพาอาศัยกันทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ นิเวศวิทยา และการเมืองในระดับที่สูงขึ้น โลกจะต้อง “เชื่อมต่อและร่วมมือกัน” แสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน และสร้างกฎเกณฑ์สถานศึกษาคือสถานที่ ปลุกฝังความคิดดังกล่าวและในศตวรรษที่ 21 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงหลายอย่างที่มีผลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์โลก เริ่มตั้งแต่การล่มสลายของลัทธิสังคมนิยม ส่งผลให้ลัทธิทุนนิยมเข้า อย่างเต็มที่ ผลที่ตามมาคือการเกิดกระแสโลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยีสารสนเทศ (พรชิตา วิเชียรปัญญา. 2547 หน้า 11-17)



การบริหารการศึกษาในสถานศึกษามีอิทธิพลต่อการศึกษาของชุมชน ซึ่งการบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับคณะครู และชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งไม่ใช่เรื่องง่าย ดังนั้นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอ คือการใช้ความอดทนในการแก้ปัญหา และสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน (ชัยเสฏฐพรหมศรี, 2550, หน้า 41-48)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการบริหาร และจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องมีศักยภาพ สมรรถภาพ และคุณลักษณะที่เอื้อต่อการจัดการศึกษา ตลอดจนความรู้ความสามารถ คุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้การดำเนินการจัดการศึกษาบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมาย และจุดมุ่งหมายของการศึกษา จึงจำเป็นต้องรู้จักตนเอง ว่ามีหรือขาดลักษณะและความสามารถทางด้านใดบ้าง เมื่อทราบแล้วจะต้องพัฒนาลักษณะที่ขาดหายไปนั้นให้เกิดขึ้นในตนเองต่อไป เนื่องจากผู้บริหารในแนวปฏิรูปนี้ต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การเข้าสู่ตำแหน่งของการเป็นผู้บริหารมืออาชีพจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือคุณลักษณะของผู้ที่จะเป็นผู้บริหารมืออาชีพก่อนว่าควรมีลักษณะเช่นไร จะได้เป็นแนวทางในการผลิตหรือพัฒนาได้ตรงตามความต้องการจากหลักการและเหตุผลดังกล่าว

ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความสนใจศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีโรงเรียนจำนวน 11 โรงเรียน จำนวนข้าราชการครู 377 คน จำนวนผู้บริหาร 21 คนเพื่อเป็นแนวทางในการสรรหา และกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเข้ามามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องผสมผสานความสามารถส่วนบุคคลกับความสามารถตามหน้าที่การงาน เข้าด้วยกันทำให้เกิดเป็นภูมิความรู้ ภูมิปัญญา และความสามารถเฉพาะของสถานศึกษา รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานกับบุคลากรในสถานศึกษา อันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษา (จำเริญ จิตรหลัง, 2550, หน้า 17) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารได้วิเคราะห์ตนเอง ตลอดจนปรับเปลี่ยน พฤติกรรมให้เหมาะสม และมีการพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นมืออาชีพ สามารถสร้างศรัทธาใน ผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน สร้างบรรยากาศของความสามัคคี ทำให้งานสำเร็จได้ด้วยพลังของความร่วมมือ

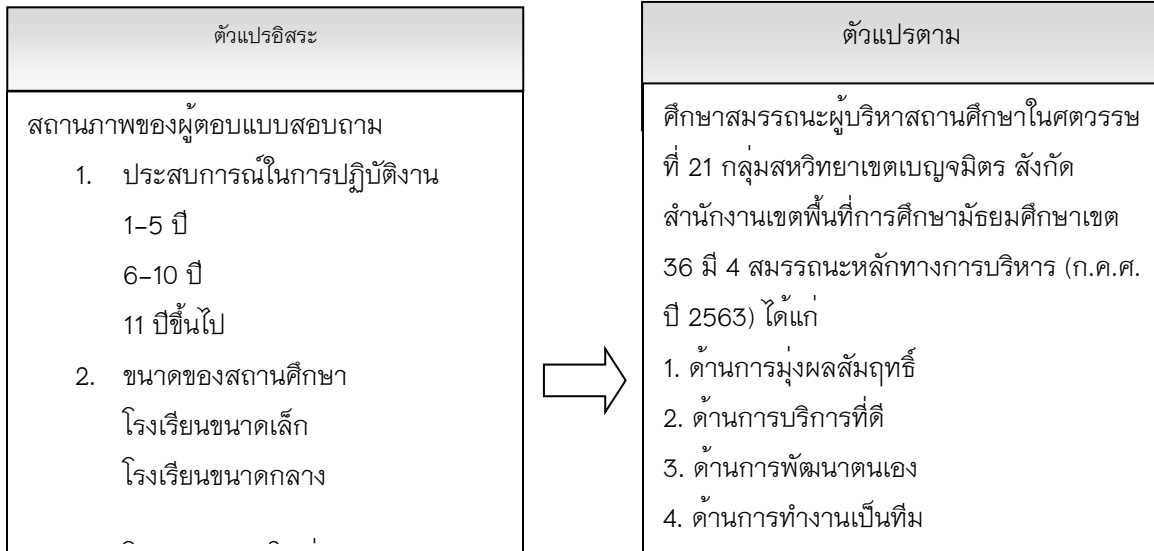
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำแนกตามประเภทการดำเนินการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูลการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ในกลุ่มโรงเรียน สหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 398 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในกลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัด (กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม. 36 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2562) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 207 คน แบ่งเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 19 คน และครู จำนวน 188 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบถามเกี่ยวกับ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนคำถาม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งจะครอบคลุมข้อบ่งชี้สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ

ที่ 21 ตามสมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 หลัก ลักษณะเป็นตัวเลขมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการทำงานเป็นทีม จำนวนคำถามด้านละ 15 ข้อ

การสร้างเครื่องมือ

1. ศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 เพื่อมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามสมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาตนเอง และการทำงานเป็นทีม

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุม สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามสมรรถนะหลักทางการบริหาร 4 ด้าน

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาข้อคำถามและภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ของผู้เชี่ยวชาญนั้นคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence : IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนน -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและนำไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try - Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งจากนั้นนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha - Coefficient)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้และยังได้รับการพิจารณาตรวจสอบขั้นต้นจาก คณะกรรมการประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยพะเยา

2. หาความเที่ยงตรง (validity) นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ 1. ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ 2. นายวรพงษ์ สันติวงศ์ 3.



นายอรรถพร ยะดา พิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

3. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (กรมวิชาการ, 2553, หน้า 147-148)

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการทดลองใช้ทุกฉบับมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (alpha coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1971, p. 160) ได้เท่ากับ .95

5. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์บัณฑิตวิทยาลัย ออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากครูในโรงเรียน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้เดินทางไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 195 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์คำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความคิดเห็นสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ตามเกณฑ์ (ก.ค.ศ. ปี 2563) 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการทำงานเป็นทีม ทางการศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert การวิเคราะห์คำนวณโดยค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยกำหนดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert (1967, p. 90-95) ด้วยมีเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะหลักฯ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสมรรถนะหลักฯ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสมรรถนะหลักฯ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสมรรถนะหลักฯ อยู่ในระดับน้อย



ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสมรรถนะหลักๆ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยใช้สถิติ ทดสอบที (t-test) ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียนเมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งจะครอบคลุมขอบข่ายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง ศักยภาพการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา : กรณีศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์แจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ (Percentage)

พบว่า จากกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.20 และครู จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 90.80 จำแนกตามประสบการณ์ใน ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 17.40 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 74.90 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.10 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งจะครอบคลุมขอบข่ายสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)



การศึกษาศมรรณนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การศึกษาศมรรณนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด จัดสรรทรัพยากรการเงินเพื่อสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาและการตรวจสอบโครงการ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรในโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากันกับ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ครูผู้ สอนพัฒนาการเรียนการสอนและนำนวัตกรรมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และผู้บริหารมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้ บรรลุเป้าหมายในแต่ละภารกิจอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การรับผิดชอบโครงการและผลลัพธ์ของนักเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) การศึกษาศมรรณนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดให้มีรูปแบบการพัฒนาอาชีพและการเรียนรู้ตลอดชีวิตในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด และ มีการคิดเชิงกลยุทธ์ สามารถเข้าใจและคาดเหตุการณ์ สถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา สร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับตัวแทนชุมชน อยู่ในระดับมาก และสนับสนุนให้หาทรัพยากรนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อวิจัยหรือวิธีสมัยใหม่เพื่อส่งเสริมระบบการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากันตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้บริการด้วยอัธยาศัยไมตรีอันดีมีความพึงพอใจในบริการและผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3. ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) การศึกษาศมรรณนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีการระบุวิธีการวางแผนวิกฤตและรับมือกับวิกฤตอย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ องค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ พัฒนางานโดยการนำ การผลิตนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด และมีการปรับปรุงการทำงานของตนเองและลูกน้อง อยู่ในระดับ มากที่สุด และรองลงมา มีการวางแผนด้านเวลา อยู่ในระดับ มากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีสามารถเลือกวิธีในการพัฒนาตนเองได้ อย่างเหมาะสมกับจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง อยู่ในระดับ มากที่สุด

4. ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การศึกษาศมรรณนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้จักใช้ทรัพยากรที่จำเป็นทั้งหมด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จ อยู่ในระดับ มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ มีความรู้ความสามารถในการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีและใช้ข้อมูลสถิติในการวิเคราะห์และตัดสินใจ อยู่ในระดับ มากที่สุด และรองลงมา สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ



สำหรับครู บุคลากรในสถานศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด เท่ากันกับ กล้าเปิดเผยความรู้สึกและความเชื่อของตนเอง ตรงไปตรงมา อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเต็มใจให้ ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานร่วมกันยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ อยู่ในระดับ มากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ทั้ง 4 ด้าน พบว่าสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และมีประเด็นที่นำมาอภิปรายใน 4 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพ ถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์หรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องในการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิพิษฐ มาล (2551 : 106 –108) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะด้านคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลยเขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ส่วนมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การบริการที่ดีเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและการจูงใจ พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความตั้งใจและความพยายามของผู้บริหารในการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ความสามารถในการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิศ อินทะสุระ (2551 หน้า 74 – 76) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา ตามความเห็นของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 5 ผลการวิจัย พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและการจูงใจโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการพัฒนาตนเอง (Self Development) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ความสามารถในการวิเคราะห์ตนเอง วิเคราะห์จุดเด่น



จุดด้วยตนเอง การเลือกวิธีการพัฒนาตนเองให้เหมาะสมกับจุดเด่น จุดด้อย ความสามารถในการใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร การจับใจความการสรุปความจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอธิบายและการอ่าน ยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและตอบคำถามได้ตรงประเด็น ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการแสวงหาความรู้ คือ การจับใจความ และการสรุปจากการอ่านและการฟัง ความชัดเจนในการอธิบายและยกตัวอย่าง การตั้งคำถามและ ตอบคำถามตรงประเด็น สามารถความสามารถในการติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ คือ การใช้ Computer เบื้องต้น การใช้ e-mail Internet การเลือกใช้แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงาน และความสามารถในการประมวลความรู้และนำความรู้ไปใช้ คือ การวิเคราะห์ รวบรวมองค์ความรู้เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการพัฒนางานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชีรภัทร แสนอำมาตย์ (2552 หน้า 100 – 102) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองบัวลำภูเขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การบริการที่ดี, การพัฒนาตนเอง, การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์และสังเคราะห์, การสื่อสารและการจูงใจ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) การศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ สนับสนุน เสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือแสดงบทบาทผู้นำผู้ตามได้อย่างเหมาะสม สามารถในการวางแผนเพื่อการปฏิบัติงานเป็นที่คือ การมีส่วนร่วม ในการวางแผนร่วมกับผู้อื่น การรับฟังความคิดเห็น การยอมรับข้อตกลงของทีม การตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล และสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกัน คือ ความเต็มใจร่วมมือในการปฏิบัติงานความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน การปฏิบัติตนเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้เหมาะสมกับบทบาท การร่วมมือกับทีมงานในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน การสนับสนุนให้กำลังใจยกย่องให้เกียรติผู้อื่นในโอกาสที่เหมาะสมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพนา พาโคกทอม (2553 : 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาพรวม คือ การพัฒนาศักยภาพบุคคลเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การพัฒนาศักยภาพบุคคล, การมีวิสัยทัศน์

2. ผลเปรียบเทียบการศึกษาสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อุทัย รักดีประยูรวงศ์ (2556 หน้า 62 – 64) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20 ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ด้านการบริการที่ดี, ด้านการทำงานเป็นทีม, การมีวิสัยทัศน์, ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์, ด้านการสื่อสารและการจูงใจ พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก



ผลเปรียบเทียบการศึกษามรรณนะหลักผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กลุ่มสหวิทยาเขตเบญจมิตร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ขนาดสถานศึกษามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 หนึ่งด้าน คือ ด้านที่ 3 การพัฒนาตนเอง (Self Development) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรพนา พาโคกทอม (2553 หน้า 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในภาพรวม คือ การพัฒนาศักยภาพบุคคลเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์, การทำงานเป็นทีม, การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่การพัฒนาศักยภาพบุคคล, การมีวิสัยทัศน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้ที่เกี่ยวข้องควรนำผลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการวางแผนการบริหารงานของสถานศึกษา
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึงปัญหาในการบริหารงานของสถานศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ปัญหาการบริหารงานของสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาของการบริหารงานตามสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานตามสมรรถนะหลักผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาในการจัดทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่มีส่วนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กมลพัชร หินแก้ว. (2555). **สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษา เอกชนสังกัดส** านักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ดารารัตน์ จันทร์กาย. (2559). **สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา** **อุตรดิตถ์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.2558 – 2567).** วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์: **อุตรดิตถ์.**



- เพียร สุตรัก. (2553). **ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.**
- แพรวดาว สมองผัน. (2557). **ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น : ขอนแก่น.**
- ลัทธิตพงษ์ นกแอนทมาน. (2558). **สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยการอาชีพสังกัดสำนักงานคณะกรรมการ
การอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.**
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ 2542. และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2545 . กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.**
- อาดม วัดไธสง. (2547). **หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่2). ภารกิจเอกสารและตำรา มหาวิทยาลัย
ทักษิณ. สงขลา**



การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนา
คุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
Learning Environmental Management Affecting Quality Development of Schools
in Wawee Educational Quality Development Network Center under Chiang Rai
Primary Educational Service Area Office 2

กฤษณุ ก้อสละ^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Klisanu Kosala^{1*} and Watchara Jatuphon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 100 คน รวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับแรกจากมากไปหาน้อย 4 ลำดับ คือ สภาพแวดล้อมด้านการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาสภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน และสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ตามลำดับ

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Klisanu250921@gmail.com



2.1 สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน แหล่งเรียนรู้ให้พร้อมใช้งานเอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ควรจัดสรรงบประมาณมาสร้างแหล่งเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยี และควรให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตามลำดับ

2.2 สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอน รองลงมา คือ การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ค้นพบตนเอง และจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย ตามลำดับ

2.3 สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมทางด้านวิชาการ เช่น พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน รองลงมา คือ ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมกลุ่มอย่างหลากหลายและเปลี่ยนกลุ่ม ตามลำดับ

2.4 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมาคือ ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้, ศูนย์เครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษาวาวี

Abstract

This research have a purpose 1) to study the management of the school learning environment in the Wawee Educational Quality Development Network Center. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 And 2) to study recommendations for the management of the learning environment of schools in the Wawee Educational Quality Development Network Center. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 The population of this study was administrators and teachers. Schools in the Wawee Educational Management Development Network Center Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, 100 people The data were collected by questionnaires in a 5-level estimation scale (Rating scale). Data were analyzed by using statistics, frequency, percentage, mean and standard deviation. The results of the research can be summarized as follows.

1. Management of the School's learning environment in the wawee educational management development network center found that in the overall picture was at the highest level In the first order of 4 descending order Is the administrative environment at the highest level followed by the social environment and friends. Teaching and learning environment and the building environment, respectively.

2. Recommendations for the development of the school's learning environment management quality In the Wawee educational management development network center under the office of chiangrai primary educational service area 2 found that

2.1 Building environment the recommendations with the highest frequency were school buildings should be renovated. learning resources are available to facilitate learning followed by budget should be allocated to create a



technology learning center and should allow the community to participate in the improvement development of school buildings respectively.

2.2 teaching and learning environment suggestions with the highest frequency value including should bring local wisdom to help teach followed by based on the real life of the learner in organizing the learning experience, the students have the potential for systematic thinking and to think critically, discover oneself, and organize a variety of activities for students to learn respectively.

2.3 social environment and peer group suggestions with the highest frequency value including organizing academic supplementary activities such as siblings followed by design activities for students to undertake a variety of group activities and to change groups respectively.

2.4 Management environment suggestions with the highest frequency value including obtain additional budget support from the local government organization followed by to the community Participate in organizing the learning environment.

Keywords: Management learning environmental, Wawee educational management development network center

บทนำ

สังคมในยุคปัจจุบันการศึกษาที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างทรัพยากรมนุษย์ของชาติที่มีคุณภาพและก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนของประเทศ ดังนั้นงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาประเทศเป็นส่วนหนึ่งจึงจำเป็นต้องจัดสรรในการพัฒนาการศึกษาเนื่องจากการลงทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรของชาติในอนาคตในยุคที่มีการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาเช่นกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพตามเป้าหมายของแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูปการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ขึ้นโดยเป็นพระราชบัญญัติที่มุ่งเน้นการพัฒนาการศึกษาเพื่อให้ทันกับยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ โดยในมาตรา 4 หมวดการจัดการศึกษาได้กำหนดไว้ว่า การศึกษา หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความจริงของงามของบุคคลและสังคม โดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสื่อสารทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจาก การจัดสภาพแวดล้อมสังคมการเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ด้วยในหมวด 4 มาตรา 24 (5) ได้ระบุไว้ว่า ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนผู้เรียนอาจมีการเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ เพราะฉะนั้นการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาแต่ละแห่งจึงต้องให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติทั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามจุดมุ่งหมายของการเรียนการสอน และมีประสิทธิภาพสูงสุด (ทรงคณีย์ วราห์คำ, 2559, หน้า 1)



แนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ตามมาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการศึกษาดังต่อไปนี้ 1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนด้วยค่านึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการการเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา 3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริงฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง 4) จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา 5) ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกควมสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยุทรัพยากรประเภทต่าง ๆ 6) จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

สถานศึกษาเป็นองค์การทางการศึกษาที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ โรงเรียนเป็นองค์การให้บริการที่ผูกพันกับเรื่องของการสอนและการเรียนรู้เป็นหลัก เป้าหมายสุดท้ายของโรงเรียนก็คือ การเรียนรู้ของนักเรียน ดังนั้นโรงเรียนจึงควรเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้มากกว่าองค์การประเภทใด ๆ (Hoy and Miskel, n.d. อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 22) อย่างไรก็ตาม มีผู้วิจารณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน เช่น Senge (1990, อ้างอิงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2555, หน้า 23) ที่เห็นว่าโรงเรียนส่วนใหญ่ยังมักเป็นได้เพียงแค่การดัดแปลงเท่านั้น ยังไม่ถึงขั้นก่อให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ขึ้นมา การเปลี่ยนแปลงของโลกจากการจัดองค์การระบบเดิมที่เป็นระบบปิด เป็นองค์การที่พึ่งพาการใช้ความคิด ซึ่งองค์การในระบบใหม่ จำเป็นต้องเป็นองค์การที่มีความสามารถในการเรียนรู้ องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นทางเลือกขององค์การสมัยใหม่ ที่จะปรับตัวให้ทันกับ การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพราะสิ่งแวดล้อมในยุค โลกาภิวัตน์ เป็นเรื่องยากที่จะคาดการณ์ได้ล่วงหน้า จำเป็นที่จะต้องเตรียมทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะปรับตัวเอง และนำองค์การให้มีศักยภาพในการแข่งขันได้สูง การยึดติดกับวิธีการและรูปแบบเก่า ๆ ในการทำงาน ถือว่าเป็นจุดอ่อนขององค์การในยุคปัจจุบัน เพราะเหลี่ยมมุมของการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน จำเป็นจะต้องเรียนรู้เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงทุกวินาที จึงจะทำให้องค์การมีความก้าวหน้า นำองค์การอื่นอยู่เสมอ (กาญจนา เทวศรีญาดิษฐ์, 2554, หน้า 2)

การจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ของโรงเรียนเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาได้เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับอาคารเรียน อาคารประกอบสถานที่ บริเวณ รวมทั้งบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน หรือก่อให้เกิดการเรียนรู้ เพราะสภาพแวดล้อมทุกอย่างมีอิทธิพลต่อจิตใจและพฤติกรรมของผู้เรียน เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการประกอบกิจกรรมการเรียนการสอน และการปฏิบัติหน้าที่การงานของทุกคนในสถานศึกษาช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ให้เกิดผลสำเร็จทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ (บุญนำ คันชั่งทอง, 2552, หน้า 16) ใน การเรียนรู้และประสบการณ์ของแต่ละคนนั้น จะแตกต่างกันในสภาพแวดล้อมของแต่ละคน ถึงแม้ว่าจะอยู่ห้องเรียนเดียวกันก็ตาม ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่เหมาะสม ย่อมส่งผลดีหรือมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ ดังที่ (ลลิตา เจริญราษฎร์ 2554, หน้า 25) ได้กล่าวถึงการสร้างสภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ทำให้นักเรียน



เกิดการเรียนรู้ และมีความสุขในการเรียนรู้ ดังนั้นการบริหารจัดการที่จะทำให้โรงเรียนมีการเปลี่ยนแปลงที่สมบูรณ์ คือ โรงเรียนต้องมีสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยให้เป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ มีความพร้อมในด้าน ทรัพยากร วัสดุ เทคโนโลยี งบประมาณ และทรัพยากรบุคคล สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ และสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน จึงเห็นได้ว่าสภาพแวดล้อมทางการเรียน เป็นสิ่งสำคัญ ผู้เรียนจะสามารถพัฒนาเป็นคนที่สมบูรณ์ประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนเป็นสิ่งสำคัญ (ลลิตา เจริญราษฎร์ 2554, หน้า 24)

โรงเรียนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่จะต้องเสริมสร้างผู้เรียนได้รับโอกาส อันพึงที่จะควรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามวัย การพัฒนาโรงเรียน สิ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมาก คือ การจัดสภาพแวดล้อมในทุก ๆ ด้านที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดี หมายถึง ส่วนประกอบสำคัญส่วนหนึ่งที่จะส่งผลให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ มีความปลอดภัย มีแรงจูงใจ และเกิดความสุข ความเต็มใจในการแสวงหาความรู้ ตรงข้ามโรงเรียนที่ขาดการเอาใจใส่ตามสภาพแวดล้อม จะทำให้นักเรียนทั้งใน และนอกสถานศึกษามีบรรยากาศที่น่าเบื่อ ขาดความอบอุ่น บรรยากาศที่เป็นมิตร และซาครัทธาต่อโรงเรียนทำให้องค์กรแห่งการเรียนรู้ขาดความสมบูรณ์ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (บุญทรง สังข์ทอง 2537, หน้า 46) ซึ่งให้เห็นสภาพบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนซึ่งนักเรียนจะมีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมมากยิ่งขึ้นในบรรยากาศที่เอื้ออำนวยลักษณะทางสังคมจิตวิทยาการเรียนการสอนทั้งทางด้านอารมณ์สังคมเจตคติ และปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักเรียนครูผู้ปกครองสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเสริมสร้างบรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมจากการศึกษาพบว่าสภาพแวดล้อมมีผลทำให้พฤติกรรมของคนเปลี่ยนไปในทางที่ดีหรือไม่ดีขึ้นอยู่กับการเรียนรู้ และประสบการณ์ของแต่ละคนดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสมย่อมส่งผลดีหรือมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน

การจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามมาตรฐานมีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อพัฒนานักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมมีความรู้ มีความสามารถ พึ่งตนเองได้ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพได้ในอนาคตแต่โรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ ประสบปัญหาในการให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนน้อย จึงส่งผลทำให้ผู้เรียนไม่ได้รับโอกาส อันพึงที่จะควรได้รับการพัฒนาศักยภาพตามวัยเพื่อเอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลต่อผู้เรียนมากที่สุด ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมจึงเป็นสิ่งจำเป็นประการหนึ่งของการจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนประสบปัญหาและอุปสรรคหลายประการในการจัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนซึ่งแยกปัญหาออกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ปัญหาด้านอาคารสถานที่จำนวนห้องเรียนมีไม่เพียงพอ 2) ปัญหาด้านการจัดการเรียนรู้คือการปรับสภาพของสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียน 3) ปัญหาด้านการบริหารเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับมีน้อยจึงไม่เพียงพอต่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเท่าที่ควร 4) ปัญหาด้านกลุ่มเพื่อนเนื่องจากผู้เรียนมาจากกลุ่มชาติพันธุ์ที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2562)

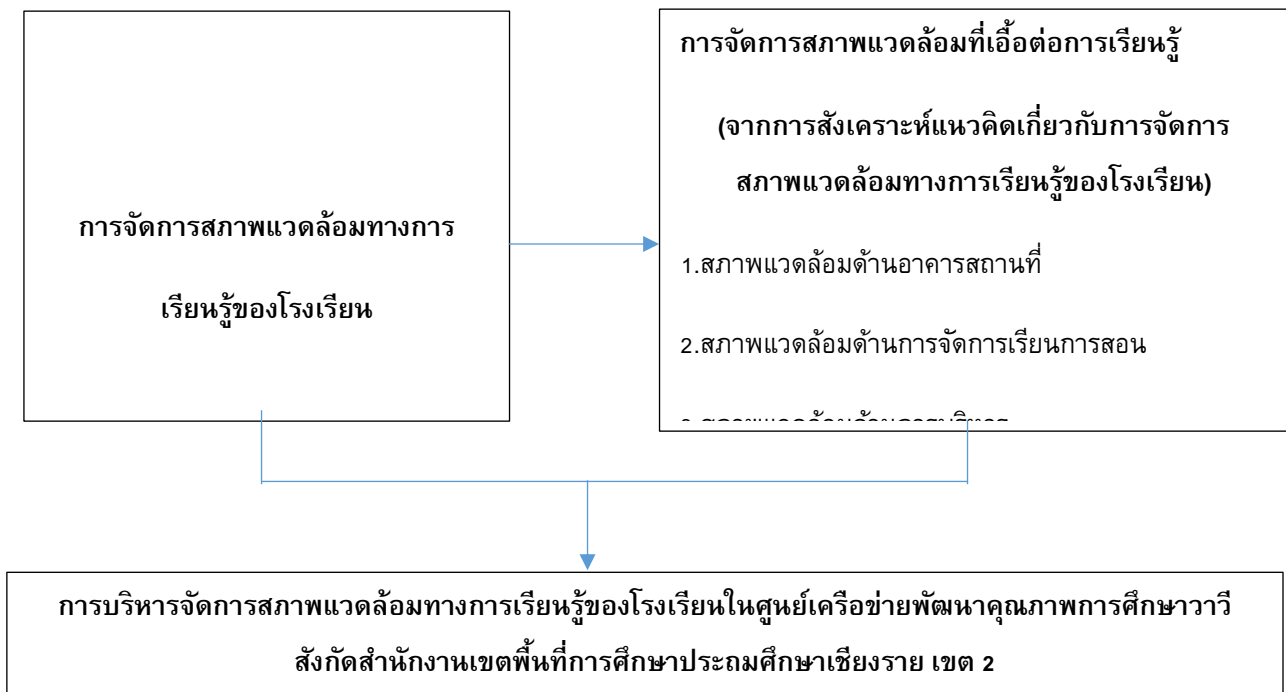
จากสภาพและปัญหาที่กล่าวมาผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชิงรายเขต 2 โดยมีหวังที่จะใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการปรับปรุงแก้ไขในการบริหารงานการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่คุณภาพ ของโรงเรียนอันเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาโดยรวมต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาววี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาววี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาววี่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ครู จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563)



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ได้แก่ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน การนำข้อมูลไปใช้ ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคิร์ต (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 73)

- 5 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire)

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

5.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียน และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา

5.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลับนกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์และความครอบคลุมของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้ออยู่ที่ 0.67-1.00

5.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีใช้ประชากรตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้



มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2546, หน้า 174) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.87

5.5 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สำหรับขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี

6.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังรกรการโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

6.3 นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับและลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

6.4 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัย ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

7.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ โดยได้รับคืน จำนวน 100 ฉบับ

7.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับการแปลผลจะนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเป็นช่วงตามค่าน้ำหนักคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมายดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51-4.50 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

2.51-3.50 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง

1.51-2.50 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อย

1.00-1.50 หมายถึง มีการดำเนินการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.4 แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาพรรณนาและสรุปเป็นรายด้าน



ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ($\mu = 4.63$, $\sigma = 0.53$) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.52$) สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน ($\mu = 4.57$, $\sigma = 0.55$) ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ($\mu = 4.48$, $\sigma = 0.56$)

1.1 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการทบทวนการดำเนินงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเพื่อแก้ไขปรับปรุง พัฒนา รองลงมา คือ สถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในสถานศึกษา ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา

1.2 สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดจุดมุ่งหมายในการจัดการเรียนการสอน รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินการทำงานและการจัดการเรียนตามสภาพจริง

1.3 สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานศึกษามีการตรวจสอบสภาพ และซ่อมบำรุงอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพใช้งานเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดูแลรักษาแหล่งเรียนรู้ห้องปฏิบัติการ ห้องพิเศษให้สะอาดเรียบร้อยและปลอดภัยอยู่เสมอ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนการเพื่อจัดสภาพแวดล้อมการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการการเรียนรู้

1.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่อบอุ่นเป็นมิตร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับครู

2. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยได้ดังนี้ แนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีดังนี้

2.1. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน แหล่งเรียนรู้ให้พร้อมใช้งานเอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาคือ ควรจัดสรรงบประมาณมาสร้างแหล่งเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยี และควรให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตามลำดับ



2.2. สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอน รองลงมา คือ การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ค้นพบตนเอง และจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย ตามลำดับ

2.3. สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมทางด้านวิชาการ เช่น พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน รองลงมา คือ ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมกลุ่มอย่างหลากหลายและเปลี่ยนกลุ่ม ตามลำดับ

2.4. สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมา คือ ให้ชุมชนได้มามีส่วนร่วมจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวิสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีดังนี้

2.1 สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียน แหล่งเรียนรู้ให้พร้อมใช้งานเอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมา คือ ควรจัดสรรงบประมาณมาสร้างแหล่งเรียนรู้ทางด้านเทคโนโลยี และควรให้ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุง พัฒนาอาคารสถานที่ของโรงเรียน ตามลำดับ

2.2 สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอน รองลงมา คือ การยึดชีวิตจริงของผู้เรียนเป็นหลักในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้เน้นให้ผู้เรียนมีศักยภาพในการคิดเชิงระบบ และคิดอย่างมีวิจารณญาณ ค้นพบตนเอง และจัดกิจกรรมให้นักเรียนได้เรียนรู้อย่างหลากหลาย ตามลำดับ

2.3 สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ จัดกิจกรรมเสริมทางด้านวิชาการ เช่น พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน รองลงมา คือ ออกแบบกิจกรรมให้นักเรียนได้ทำกิจกรรมกลุ่มอย่างหลากหลายและเปลี่ยนกลุ่ม ตามลำดับ

2.4 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร ข้อเสนอแนะที่มีค่าความถี่สูงสุด ได้แก่ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองลงมา คือ ให้ชุมชนได้มา มีส่วนร่วมจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียน

2. อภิปรายผล

จากผลวิจัยการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ค้นพบนำมาอภิปรายผลงานวิจัยได้ดังนี้

1. จากผลวิจัย พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนได้วางแผนกรอบนโยบายที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 โดยกำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่คาดหวังให้ผู้เรียนคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น และทำงานอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตให้พร้อมที่จะทำประโยชน์ต่อสังคมตามหน้าที่ของตนเอง และเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการโดยใช้กระบวนการกลุ่มเป็นหลักในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และนักเรียน ฝึกการเรียนรู้ด้วยตนเองโดยมีครูคอยแนะนำภายใต้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย สื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมพร้อมกับการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ และครูเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศให้เกิดความรัก ความไว้วางใจ ศรัทธา เชื่อมมั่น ทำให้นักเรียนเห็นว่าโรงเรียนมีการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรวัดณ์ ขจรวิทย์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนโรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร พบว่า การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกลุ่มเพื่อน ส่วนด้านอาคารสถานที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด หากพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเห็นความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งทำให้นักเรียนที่ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทำให้มีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น เพราะทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะแนวคิดต่าง ๆ ย่อมทำให้เกิดแนวทางที่หลากหลาย เพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจได้อย่างสมเหตุสมผล เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นัฐราพร พิษญากร (2561, หน้า 94) ได้ศึกษา รายงานการประเมินโครงการการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาของโรงเรียนวัดลุ่ม พบว่า การประเมินโครงการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ โรงเรียนวัดลุ่ม ผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัย ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีผลการ ประเมินอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

1.2 สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นเพราะว่า ครูผู้สอนส่วนมากเป็นครูที่มีอายุน้อย จึงมีความกระตือรือร้นและมีความรู้ในวิชาที่สอนเป็นอย่างดี เพราะได้สอนตรงตามรายวิชา ที่ตนเองถนัด มีการจัดเตรียมการสอนใช้สื่อที่เหมาะสมกับเนื้อหาที่สอน ทำให้นักเรียนมีความสนใจ สนุกและเข้าใจในเนื้อหาวิชาที่เรียน จัดการเรียนรู้อยู่ด้วยกระบวนการที่หลายหลายเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้เรียนได้ฝึกกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง พร้อมทั้งโรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน สอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประวีณา โภควณิช (2559, หน้า 61-62) เรื่องแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี พบว่า สภาพการดำเนินงานที่พึงประสงค์ของการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่มีช่วยเสริมสร้างให้ผู้เรียนเกิดความเจริญงอกงามได้อย่างมาก



โดยเฉพาะในส่วน ที่เกี่ยวข้องกับอาคารเรียน สถานที่ โรงเรียนได้จัดสภาพแวดล้อมได้ร่มรื่น สวยงาม เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีอาคารเรียน ห้องเรียนเพียงพอและเหมาะสมต่อการจัดการเรียนการสอน อุปกรณ์ สื่อต่าง ๆ สมบูรณ์พร้อมใช้งาน ห้องเรียนมีสภาพสะอาด เครื่องคอมพิวเตอร์มีจำนวนเพียงพอต่อนักเรียนเพราะสภาพแวดล้อม บุคคลและวัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้เรียน มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน ก่อเกิดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกศินี เครือนาค (2555, หน้า121) ได้ศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า การจัดสภาพแวดล้อมของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนชุมชนวัดหนองค้อ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ด้านอาคารสถานที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียนมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามารถในการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่อฝึกให้นักเรียนรู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีกิจกรรมส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างนักเรียน เช่น กีฬาสีภายใน กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้นักเรียนได้ทำงานร่วมกันรู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ มีความสนุกสนานในระหว่างที่ทำกิจกรรมกันกับเพื่อน สอดคล้องกับของ สุรวุฒม์ ขจรวิทย์ (2561) ที่ได้ศึกษาเรื่องการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนโรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสังคมกลุ่มเพื่อน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้อของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

2.1 สภาพแวดล้อมด้านการบริหาร คือ ขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สอดคล้องกับงานเขียนของ บุญนำ คันชั่งทอง (2552, หน้า 89) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนบ้านสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่าโรงเรียนต้องมีการจัดหางบประมาณเพื่อช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านสภาพแวดล้อมทางการเรียน โดยขอรับการสนับสนุนจากชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งยังทำให้เห็นถึงความสำคัญในการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมซึ่งทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทำให้มีประสิทธิภาพของงานมากยิ่งขึ้น

2.2 สภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน คือ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาช่วยสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูติกาญจน์ ทองเพิ่ม (2552, หน้า 71) ได้ศึกษาผลการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนอนุบาลบ้านเตาถ่านจังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะด้านการเรียนการสอนว่า โรงเรียนจะต้องใช้วิทยากรภายนอก หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของโรงเรียน

2.3 สภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ คือ ปรับปรุงซ่อมแซมอาคารเรียนแหล่งเรียนรู้ให้พร้อมใช้งานเอื้อต่อการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานเขียนของ จรรยา วรณเวช (2553, หน้า 86) ได้ศึกษาผลการประเมินโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนวัดศิหลวงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1 และให้ข้อเสนอแนะด้านอาคารสถานที่ โรงเรียนจะต้องมีการปรับปรุง ซ่อมแซม อาคารสถานที่ให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและเอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน



2.4 สภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน คือ จัดกิจกรรมเสริมทางด้านวิชาการ เช่น พี่สอนน้อง เพื่อนสอนเพื่อน สอดคล้องกับงานเขียนของ ลลิตา เจริญราษฎร์ (2554, หน้า 171) ที่ได้ศึกษาผลการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียน โรงเรียนบ้านหนองไช่เนก จังหวัดอุบลราชธานี และได้ให้ข้อเสนอแนะว่าในการบริหารการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียน ด้านสังคมกลุ่มเพื่อนต้องมีการส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างรุ่นพี่กับรุ่นน้อง ในการจัดกิจกรรมนักเรียน ไม่ว่าจะเป็นสถานนักเรียน ลูกเสือ-เนตรนารี กิจกรรมชุมนุม กิจกรรมกีฬา จะมีการรวมกลุ่มคละกัน ในแต่ละช่วงชั้น ทำให้นักเรียนมีความผูกพัน สนับสนุน รักพี่ รักเพื่อน รักสถาบัน โรงเรียนมีการเสริมสร้างการพัฒนากระบวนการวิธีในการจัดการเรียนรู้ ความเข้าใจ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียน มีความเข้าใจคุณลักษณะนิสัยของประชาธิปไตยในโรงเรียน มีการทำงานเป็นทีม ในด้านการเรียนการสอน ได้จัดให้มีโครงการเพื่อนช่วยเพื่อน พี่สอนน้อง ในการสอนซ่อมเสริมให้กับนักเรียน และในช่วงปลายปีการศึกษา ฝ่ายแนะแนวได้เชิญรุ่นพี่ที่ประสบความสำเร็จในการศึกษามาให้คำแนะนำกับรุ่นน้อง ในวันที่นักเรียนจบการศึกษา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ได้มีกิจกรรมปัจฉิมนิเทศ โดยสอดคล้องกับ ชุตติกาญจน์ ทองเพิ่ม (2552, หน้า 22) ที่กล่าวว่า การคบเพื่อนของวัยรุ่น จะเลือกคบคนที่ถูกใจตน มีความสนใจ และมีความคิด อุดมคติคล้ายกัน วัยรุ่นจะให้ความสำคัญกับการคบเพื่อนมาก และกลุ่มเพื่อนก็จะมีอิทธิพลต่อตนเองมากเช่นกัน เมื่อวัยรุ่นมีการคบเพื่อนและเข้าร่วมกลุ่มกัน ก็จะสร้างกิจกรรมร่วมกัน และมีการสร้างกฎเกณฑ์ของกลุ่ม โดยทั่วไปวัยรุ่นจะเคารพและรักดีต่อกฎเกณฑ์ของกลุ่มมาก จะทำสิ่งต่าง ๆ เหมือนกัน เช่น การแต่งตัว การพูด การนิยมสิ่งต่าง ๆ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโส ควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในโรงเรียน การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะเรื่องการวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษา
2. ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโส ควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในโรงเรียน การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะเรื่องสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูประเมินการทำงานและการจัดการเรียนตามสภาพจริง
3. ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโส ควรกำหนดนโยบายเร่งด่วนเกี่ยวกับการจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ในโรงเรียน การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านอาคารสถานที่ โดยเฉพาะเรื่องสถานศึกษามีการวางแผนการเพื่อจัดสภาพแวดล้อมการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์คุ้มค่าเอื้อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้
4. ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอาวุโส ควรส่งเสริมให้โรงเรียนในศูนย์เครือข่าย มีการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านสังคมและกลุ่มเพื่อน โดยเฉพาะเรื่อง ให้สถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับครูอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการอาคารสถานที่ ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษาอาวุโส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



2. ควรศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนรู้ของโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษาวารวิกับศูนย์เครือข่ายอื่น ๆ เพื่อให้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ให้ครอบคลุมในทุกบริบทพื้นที่

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมทางการเรียนของโรงเรียน ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาการจัดการศึกษาวารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร. วัชระ จตุพร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายวิชา สมบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็ชร์กวีอิตติอภ) นายเอนก กันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยมะฆาง ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าจนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา เทวศรัณยดิษฐ์. (2554). **ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนอนุบาลบ้านเตาถ่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** ชลบุรี: โรงเรียนอนุบาลบ้านเตาถ่าน.
- เกศินี เครือขนาด. (2555). **การศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนวัดหนองค้อสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จรรยา วรรณเวช. (2553). **ผลการประเมินโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนวัดดีหลวงนอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 1.** สงขลา: โรงเรียนวัดดีหลวงนอก.
- ชุดิภาณูจน์ ทองเพิ่ม. (2552). **ความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนอนุบาลบ้านเตาถ่าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 3.** ชลบุรี: โรงเรียนอนุบาลบ้านเตาถ่าน.
- ทรรคนีย์ วรหาคำ. (2559). **การศึกษาการจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของโรงเรียนวัดจันทร์ประดิษฐารามสังกัดสำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัย



ศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- นัฐราพร พิษญากร. (2561). รายงานการประเมินโครงการการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพด้านการศึกษาโรงเรียนวัดลุ่ม. นนทบุรี: โรงเรียนวัดลุ่ม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง. วารสารการวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 3(1), 22–24.
- บุญนำ คันซังทอง. (2552). ความพึงพอใจต่อการจัดสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนบ้านสามโคก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต 1. สุรินทร์: โรงเรียนบ้านสามโคก.
- บุญทรง สังข์ทอง. (2537). การวิเคราะห์ตัวแปรจำแนกโรงเรียนประถมศึกษาที่นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนคณิตศาสตร์สูงและต่ำเขตการศึกษา 5. วิทยานิพนธ์ ค.ศ., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ประวีณา โภควณิช. (2559). แนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษาเรียนรวมระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ลลิตา เจริญราษฎร์. (2554). รายงานผลการประเมินโครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมทางการเรียนโรงเรียนบ้านหนองไชนก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 1. อุบลราชธานี: หน่วยงานวิชาการโรงเรียนบ้านหนองไชนก.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. (2555). แนวคิด ทฤษฎีและประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- สุรวัดน์ ขจรวิทย์. (2561). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนบางปะกอกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). แนวทางการดำเนินงานการมีส่วนร่วมการบริหารจัดการศึกษา. กรุงเทพฯ, หน้าโรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2562). รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาประจำปีการศึกษา 2561. เชียงราย: หน้าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาขั้นพื้นฐาน. (พ.ศ.2559.2562). เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.



การศึกษาการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The comparative study of school management following Anti-Corruption Education of Chiang rai primary educational service area office 3

กะรัต วรณสุทธิ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Carat Wannasut^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1.) เพื่อศึกษาสภาพทางการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2.) เปรียบเทียบระดับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 323 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 140 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสำรวจรายการ และแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารหลักสูตร, หลักสูตรต้านทุจริตศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : teerapong091134@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to study school management following the Anti-Corruption Education of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, and to compare with management prior to the Anti-Corruption Education of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The study sampled 323 people, including directors of education and teachers. The research used a random stratified sampling of participants by using the sample size table of Krejcie and Morgan. Data was collected using a five-rating question and was analyzed through a computer program to calculate the mean, S.D., and one way ANOVA. The research found that the school management following Anti-Corruption Education of Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 was in the highest levels. Divided by gender, and work experience the result were significantly different as prepare for manage the Anti-Corruption Education curriculum, create the Anti-Corruption Education curriculum, plan to take the Anti-Corruption Education curriculum, take the Anti-Corruption Education curriculum, conclude and report the results of the Anti-Corruption Education curriculum, supervision monitoring and evaluation the Anti-Corruption Education curriculum.

Keywords: Management Curriculum, Anti-Corruption Education

บทนำ

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันถือได้ว่าเป็นปัญหาใหญ่ที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทย ซึ่งปัญหานี้ยังไม่มีที่ท่าว่าจะหมดไป อีกทั้งยังทวีความรุนแรงและซับซ้อนมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง จากการวัดดัชนีการรับรู้การทุจริตในปี 2560 ประเทศไทยได้คะแนนการประเมิน 37 คะแนน ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประเทศไทยยังมีการทุจริตคอร์รัปชันอยู่ในระดับสูงซึ่งสมควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมีการปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภูมิใจ ในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของชาติ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในฐานะองค์กรรับผิดชอบการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน ให้สถานศึกษาทุกแห่งนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมและป้องกัน การทุจริตให้แก่ผู้เรียนทุกระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 ได้กำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียนให้มีหลักคิดที่ถูกต้อง รักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยแนวทางการดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผล คือ การสนับสนุนให้สถานศึกษาปรับปรุงหลักสูตร จัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนแสดงออกถึงความรักในสถาบันชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นำไปสู่การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา อย่างเข้มข้นจริงจัง มีการติดตามผลการดำเนินและผลการใช้หลักสูตรตามกระบวนการบริหารหลักสูตรของกรมวิชาการ



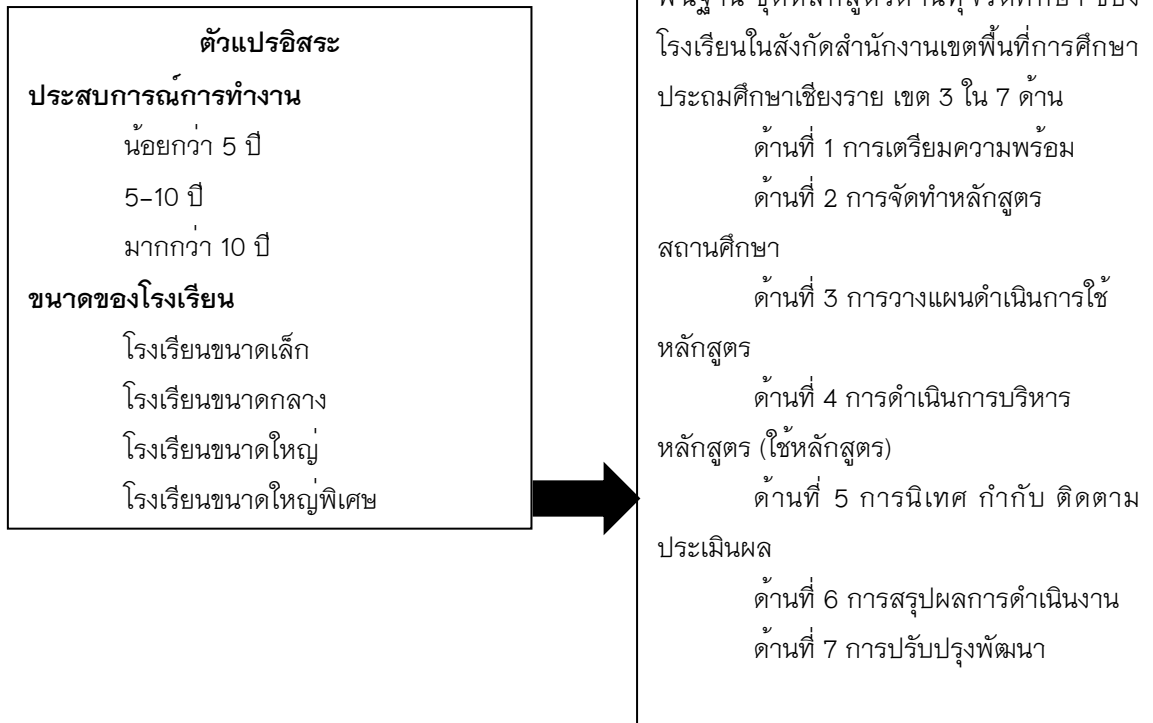
จากการปฏิรูปการศึกษาข้างต้นจะเห็นได้ว่า การศึกษาไทยให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม รักสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี ผ่านหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เยาวชนทุกระดับชั้นได้ตระหนักถึงการโตไปไม่โกง รู้จักการคิดแยกแยะระหว่าง ผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความละเอียดและความไม่ทนต่อการทุจริต มีจิตพอเพียงด้านทุจริต และเป็นพลเมืองที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ผู้ศึกษาค้นคว้าเป็นบุคลากรทางการศึกษาที่มีส่วนในการขับเคลื่อนหลักสูตร เพื่อสนองต่อยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการศึกษา เห็นความจำเป็นที่ครูผู้สอนทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา จะต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา จึงได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประเภทการทำงาน และขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

- บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาต่างกัน
- ขนาดของโรงเรียนที่ต่างกันมีการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จาก 140 โรงเรียน จำนวน 131 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,397 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 2,528 คน

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำนวน 335 คน ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 140 โรงเรียน ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2563 ซึ่งได้มาโดยวิธีการ



กำหนดขนาดตัวอย่างจากการเปิดตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) จากนั้นเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาดโรงเรียน ผู้ศึกษาค้นคว้าใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามผู้อำนวยการโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 7 ด้าน จำนวน 40 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา ให้คำแนะนำ
5. ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาข้อความและภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล
7. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของผู้เชี่ยวชาญนั้น คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อความตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อความแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ ซึ่งหาค่าดัชนีความสอดคล้อง อยู่ที่ระดับ 0.67-1.00
8. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ



9. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน เป็นกลุ่มทดลองที่มีสภาพการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกด้วยวิธีการสุ่มจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีครอนบาค ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ .983

10. จัดพิมพ์เอกสารฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาค้นคว้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบฟอร์มด้วยตนเอง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้ศึกษาค้นคว้าขอความอนุเคราะห์หนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทุกโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 140 โรงเรียน

2. ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 335 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน

3. ผู้ศึกษาค้นคว้ารับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยผู้ศึกษาค้นคว้าเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน และติดต่อประสานงานรับแบบสอบถามคืนจากเครือข่ายทางการศึกษา ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 323 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 96.40

4. ผู้ศึกษาค้นคว้าตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษาค้นคว้านำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล มาวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป และดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใน 7 แนวทาง ได้แก่ ด้านการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ด้านการดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร) ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ด้านการสรุปผลการดำเนินงานและการรายงาน ด้านการปรับปรุงพัฒนา ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิด Likert วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดค่าคะแนน และการแปลความหมายไว้ ดังนี้

4.50–5.00 มีการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา อยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50–4.49 มีการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา อยู่ในระดับ มาก

2.50–3.49 มีการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา อยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50–2.49 มีการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา อยู่ในระดับ น้อย



1.00-1.49 มีการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ใช้สถิติค่าร้อยละ
2. ใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามประสพการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน โดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ่ และนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายสรุปเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง การศึกษาเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการศึกษปรากฏดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 5 – 10 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หรือครูในโรงเรียนขนาดกลาง

2. ความคิดเห็นในการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกเป็นรายด้าน ในภาพรวมค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยภาพรวม พบว่า การบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 7 ด้าน

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร และด้านการเตรียมความพร้อม

สรุปและอภิปรายผล

จากสมมติฐานที่ 1 ประชากรที่มีประสพการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษาต่างกัน พบว่า ผลการเปรียบเทียบเกี่ยวกับการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสพการณ์ ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสพการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้การเปรียบเทียบมีความ



แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุญกอง พลสมัคร (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่าข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การเปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ชุดหลักสูตรด้านทฤษฎีศึกษา ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกขนาดของโรงเรียน ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานของการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกัน จึงทำให้การเปรียบเทียบมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับบุญกอง พลสมัคร (2559) ได้วิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพในการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี ผู้ศึกษาค้นคว้าขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ที่ให้ความกรุณาในข้อคำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องด้วยความปรารถนาดีตลอดการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายทุกท่านที่ให้ความรู้อันแตกฉานและทรงคุณค่าแก่ผู้ศึกษาค้นคว้า

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา นายบรรหาญ ปันทะนันธุ์ ผู้อำนวยการ โรงเรียนราษฎร์พัฒนา และดร.กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านมนตรวิทยา ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ คณะผู้บริหาร คณะครู บุคลากร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษาที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจ จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปด้วยดี

หากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองมีคุณค่าและประโยชน์ต่อวงการศึกษา คุณค่าและ ประโยชน์เหล่านั้น ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน และประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้ศึกษาค้นคว้า



เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ. (2544). **แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: พัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). (2553). **แนวทางการบริหารจัดการหลักสูตร ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- บุญกอง พลสมัคร. (2559). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารหลักสูตรสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 5**. วิทยานิพนธ์. ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. (2558). **การต่อต้านการคอร์รัปชัน: มาตรการการควบคุมการเคลื่อนไหวของเงิน**. รายงานการวิจัย. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **คู่มือหลักสูตรต้านทุจริตศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนา นวัตกรรมจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา. (2549). **แนวทางการดำเนินงานปฏิบัติการเรียนการสอน ตามเจตนารมณ์กระทรวงศึกษาธิการ 2549 ปแห่งการปฏิบัติการเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุรงค์ดี อินศรีไกร. (2561). **การวิเคราะห์นโยบายและแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเพื่อจัดทำหลักสูตรต้านทุจริตศึกษาสำหรับปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมป้องกันการทุจริตให้แก่นักเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607–610.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE STUDY CREATIVE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE
OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

วาทีร้อยตรีจิตติภูมิ เทพคำ^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Acting Sub. Lieutenant Jittipoom Thepkhum^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการณปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ t-test การทดสอบ F-Test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ผู้นำเชิงสร้างสรรค์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author : 62170051@up.ac.th



Abstract

The objective of this study was to study the creative leadership level of school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to compare constructive leadership Of school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 Classified by gender, age, highest educational background Operating status And work experience The samples used in this research were education institution administrators and teachers in educational institutes. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, totaling 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test, F-test, and the Scheffe method.

The results of the study showed that 1) the creative leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers. The overall picture is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is The field of vision, followed by creativity And imaginative aspects The side with the lowest mean is In consideration of the individual 2) The results of the comparison of the creative leadership of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers classified by sex, by age and by working status. Classified by highest qualification And classified by work experience Overall, there was a statistically significant difference in opinions about the creative leadership of the school administrators at the level of .05.

Keywords: Creative leader, Leadership of the School Administrators

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เป็นที่ยอมรับกันว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาประเทศนั้น คือ การศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติระบุว่า การศึกษาเพื่อสร้างคน และพลเมืองของชาติ ให้มีคุณภาพตามนโยบายของการศึกษาแห่งชาติ 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553, หน้า 9) และการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างมีความสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลกภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ภูมิภาค และของโลก ควบคู่กับการดำรงรักษาลักษณะของประเทศ ประเทศไทยมีจุดเน้นในการขับเคลื่อนเพิ่มเติมวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี รวมทั้งการวิจัยเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ประชากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและแหล่งเรียนรู้ที่ไร้ขีดจำกัด สามารถพัฒนาองค์ความรู้ และสร้างปัญญาที่เพิ่มเป็นทวีคูณ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 1)



ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องรับผิดชอบต่อการดำเนินงานของบุคลากรภายในโรงเรียน (James & Connolly, 2000, p. 140) หน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาคือ สนับสนุนให้มีการจัดทำหลักสูตร กำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน สนับสนุนผู้ปกครอง หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารโรงเรียน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนการสอน นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังถูกกำหนดให้อยู่ในฐานะผู้นำที่ต้องดูแลรับผิดชอบตามตำแหน่งที่เป็นตัวกำหนดความเป็นผู้นำ แม้ว่าผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บริหารแต่ผู้บริหารก็ควรจะเป็นผู้นำ (Hoy & Miskel, 2001, p. 393 cited in Katz & Kahn, 1978) และบุญช่วย สายงาม (2557) กล่าวว่า เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป มีการคัดเลือกและพัฒนาทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ดังนี้ คือ 1) ภาวะผู้นำทางการศึกษา (educational leadership) ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ และเป้าหมายสถานศึกษา ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการทำงานแบบมีส่วนร่วม การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในบุคคลรอบตัว เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล 2) การแก้ปัญหาสามารถจัดลำดับความสำคัญหรือจับประเด็นสำคัญของปัญหา และตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การติดต่อสื่อสาร สื่อความได้อย่างชัดเจน ด้วยภาษาและท่าทางที่เหมาะสมกับผู้รับสารแต่ละกลุ่ม และ 4) การพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่น พัฒนาคณะอื่นด้วยการสอนงาน การเป็นที่เล็งการให้คำปรึกษา และพัฒนาตนเองด้วยการยอมรับจุดแข็ง จุดอ่อนของตนเองและให้ความสำคัญกับการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างเสมอภาค รู้จักมีความยืดหยุ่นมีความอ่อนคลายในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ และการรู้จักการทำงานเป็นทีม โดยมีการกำหนดหน้าที่ในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเพ็ญภา ศรีภูธร (2562, หน้า 2-3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถปรับเปลี่ยนองค์การให้มีคุณภาพบนพื้นฐานของความเชื่อที่ว่าในสถานศึกษาหนึ่งอาจมีผู้นำได้หลายคนซึ่งแสดงบทบาทการใช้ภาวะผู้นำในลักษณะต่าง ๆ บทบาทภาวะผู้นำจึงมิได้จำเพาะเจาะจงเฉพาะกับผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น แต่หน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือการสร้างโอกาสการเรียนรู้ให้แก่ครูอาจารย์และบุคลากรต่าง ๆ เพื่อเป็นช่องทางให้คนเหล่านี้ได้พัฒนาตนเองเข้าสู่การเป็นผู้นำที่สร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ตามแนวคิดของโรบินสัน (Robinson, 2007, p.120) ประกอบด้วย ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการคำนึงถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการทำงานเป็นทีม อีกทั้งยังมีมุมมองว่า ครูคือผู้นำโดยมีผู้บริหารสถานศึกษา คือผู้นำของผู้นำ กล่าวคือ ผู้บริหารสถานศึกษาไม่เพียงแต่ส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ของครูอาจารย์และบุคลากรในสถานศึกษาอีกด้วย ซึ่งภรณ์ทิพย์ บันก้อง (2559, หน้า 6) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ คือ การแสดงออกของผู้นำที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในด้านความสามารถในการนำความสำเร็จ และกระตุ้นให้เกิดความสำเร็จ และไพฑูริย์ สีนลารัตน์ (2553) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาค้นคว้าด้วยวิธีการวิจัยทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ เพื่อผ่าวงล้อมและขยายขอบเขตของการมองปัญหาทะลุวงไปจากแนวทางแบบเดิม ๆ จึงจะสามารถแก้ปัญหาสร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนในอนาคต จะเห็นได้ว่าผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นและเจริญรุ่งเรืองไปสู่ความเป็นเลิศได้อย่างรวดเร็ว ทั้งนี้เนื่องจากวิทยาการต่าง ๆ ในโลกก้าวหน้าและเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการมีโลกทัศน์ที่กว้างไกลจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์สามารถกำหนด



ภาพอนาคตของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจนและเหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ ตลอดจนเป็นการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำสถานศึกษาไปสู่จุดมุ่งหมายนั้น ดังนั้น ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการดำเนินงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ งานวิจัยหลายเรื่องชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการจัดการในทุกระดับทั้งในภาครัฐ เอกชน ระดับโลก หรือระดับท้องถิ่น ผู้นำเปรียบเสมือนจุดรวมแห่งพลังของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในภาวะวิกฤติของระบบราชการ องค์กรมีความต้องการภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีความเข้มแข็ง ดังใจที่จะแก้ปัญหาอย่างกล้าหาญอดทน และต่อเนื่องสามารถสร้างความมั่นใจให้เกิดการพัฒนาองค์กร ทำให้การทำงานเดินไปสู่ทิศทางที่ดีขึ้น เสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กร (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 141 โรงเรียน และมีวิสัยทัศน์ คือ ผู้เรียนมีคุณภาพ มีทักษะชีวิตและอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู้สังคมอนาคตที่ยั่งยืน เพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปการศึกษา สู่การปฏิบัติในระดับพื้นที่อย่างเป็นรูปธรรม เชื่อมโยง บูรณาการ เป็นจริงและประสบความสำเร็จนั้น ต้องพัฒนาที่ตัวผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการรับกับสภาพสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ด้วยการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด สอดรับกับแผนปฏิบัติงานประจำปี 2563 ซึ่งมีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารในสังกัด โดยมีการจัดโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เตรียมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ซึ่งการบริหารจัดการสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาย่อมมีความแตกต่างกัน ในด้านการบริหารงานทั้ง 4 งานหลัก คือ งานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา โดยสถานศึกษาแต่ละแห่ง มีผลการจัดการศึกษาที่แตกต่างกัน ในเรื่องของผลการทดสอบและประเมินผลระดับชาติ O-NET มีผลการทดสอบ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้อยู่ในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนด จากเกณฑ์กำหนดขั้นต่ำร้อยละ 50 ทุกวิชา ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการ และความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน (แผนปฏิบัติการราชการประจำปีงบประมาณ 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 17)

ในสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรไม่ได้เพียงมีหน้าที่บริหารสั่งการเท่านั้น (จักรกฤษณ์ โปตาพล, 2556, หน้า 1) แต่ความเป็นผู้นำในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่มีความสลับซับซ้อนผู้นำต้องอาศัยกระบวนการคิดและมุมมองที่แตกต่างจากเดิม ในการมองหาทิศทางใหม่ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์มองโลกในแง่ดีมีความยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์, 2556) ดังนั้น องค์กรจึงต้องการภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อหาทางออกให้กับปัญหา มีความคิดวิเคราะห์แบบใหม่ๆและคิดนอกกรอบ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จึงควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการแบบใหม่ จึงจะสามารถแก้ปัญหา สร้างสิ่งที่ดีและยั่งยืนได้ในอนาคต (ไพฑูริย์ สันลารัตน์, 2553) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชัย วิตวกุลวานิช และคณะ (2559, หน้า 79) ที่ระบุว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ต้องเสริมสร้าง ได้แก่ การมีความรู้และเข้าบทบาทผู้นำ มีการพัฒนาทีม มีการสื่อสาร มีวิสัยทัศน์ มีคุณธรรม มีความคิดสร้างสรรค์ มีมนุษยสัมพันธ์มีความเชื่อมั่น มีความยืดหยุ่น มีการตัดสินใจ มีการจูงใจและมีการบริหารจัดการชัดเจน



จากความสำคัญดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ว่ามีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่เป็นอยู่เป็นอย่างไร ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องอาจนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อการพัฒนา ศักยภาพให้กับผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะได้มีความพร้อมในการ ปรับตัว ด้านกระบวนการบริหารจัดการ และพัฒนา ให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพื่อพร้อมรับมือกับสภาพความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในปัจจุบันต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

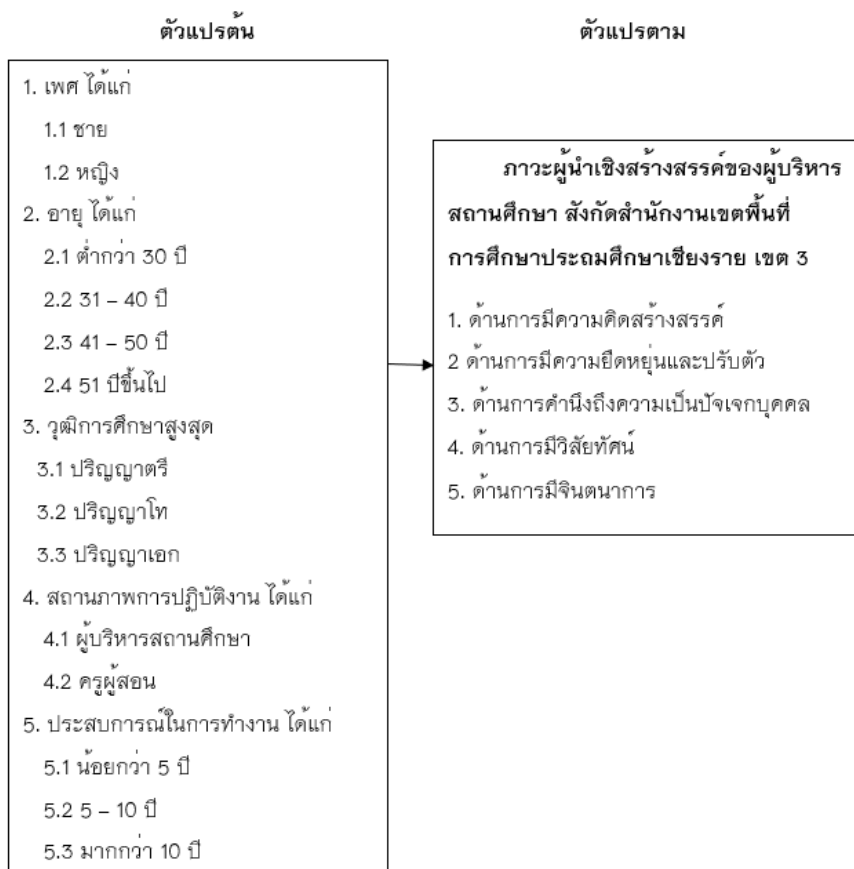
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการณปฏิบัติงาน และประสบการณ์ใน การทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

ครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่มี จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการณปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำ เชิงสร้างสรรค์ทำให้ได้ตัวแปรที่ใหม่เพื่อสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ดังแสดงในตาราง สังเคราะห์ตารางที่ 1 ประกอบด้วย 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการ คำมั่นถึงความตั้งใจบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ และ 5) ด้านการมีจินตนาการ ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดใน การวิจัย ดังภาพ



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงานและประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 5 ด้านดังนี้ 1) ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ 2) ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล 4) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5) ด้านการมีจินตนาการ ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 และนำไป Try out มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99



ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย อายุมากที่สุด คือ อายุ 31 – 40 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน ปฏิบัติงานเป็นครูผู้สอน และมีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ รองลงมาคือ ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีจินตนาการ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่เป็นด้านบวก รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีทัศนคติที่ดีแก่การทำงาน องค์กร และผู้ใต้บังคับบัญชา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

2.2 ด้านการมีความยืดหยุ่นและปรับตัว พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความอิสระและผ่อนคลายในการทำงาน ไม่ให้ตึงเครียดจนเกินไป รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ

2.3 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความตระหนักถึงความแตกต่างในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคอยสำรวจความถนัดที่แตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล

2.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้า รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นแนวทางการปฏิบัติแก่บุคลากรให้ปฏิบัติตามเป้าหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต

2.5 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนุกสนานหรืออารมณ์ขัน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคาดหวังซึ่งก่อให้เกิดมโนภาพความสำเร็จขององค์กรในจิตใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความศรัทธา ต่อสายงานและมีเจตคติที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

7.4 ด้านการมีวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีวิสัยทัศน์ สูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี

7.5 ด้านการมีจินตนาการ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นด้านการมีจินตนาการสูงกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 10 ปี

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีการวิเคราะห์บริบทของสถานศึกษา เพื่อกำหนดเป้าหมายหรือภาพในอนาคตที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังวางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา เพื่อบ่มบ่มผู้เรียนให้เป็นผู้เรียนที่มีความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ คำภูเงิน (2561, หน้า 66–69) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียง สันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายการศึกษาตำบลเวียงสันทรายงาม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านมีระดับภาวะเชิงสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก และด้านการสร้างวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมมีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106 –109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้ที่อยู่บนพื้นฐานความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง จึงส่งผลให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีมุมมอง ทักษะคิด ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106 –109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา



สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของหยก ถาวรวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท จำแนกตามเพศ พบว่า นิสิตปริญญาโท ที่มีเพศ ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ทั้งทางด้านมีความคิดสร้างสรรค์ การมีวิสัยทัศน์ แตกต่าง ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีอายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106 -109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษาการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามอายุ พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของหยก ถาวรวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท จำแนกตามอายุ พบว่า นิสิตปริญญาโท ที่มีอายุ ต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสภาพการปฏิบัติงานที่ต่างกัน กล่าวคือผู้บริหารสถานศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบในการวิเคราะห์และสังเคราะห์บริบทของสถานศึกษา วางแผนการดำเนินงาน เพื่อกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการมองภาพอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของหยก ถาวรวงศ์ (2559) ได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำแบบสร้างสรรค์ของนิสิตปริญญาโท จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า นิสิตปริญญาโท ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์แตกต่างกันอย่างมี



นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวินา สุทธิโพธิ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 2 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี

5. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงการมองภาพในอนาคตที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การสามารถมองเห็นวิถีปฏิบัติที่มีทิศทางและขอบเขตที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จึงมีความคิดเห็น โดยภาพรวมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนา ศิลา (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพฯ สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน (เครือข่ายที่ 19) จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 สอดคล้องกับผลการศึกษาของศุภจิตา ธรรมสุทธิวัฒน์ (2562, หน้า 106 –109) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ผลการศึกษการเปรียบเทียบจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สหวิทยาเขตริมกก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงแข ข่านอก (2559) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาเขต 6 พบว่าผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6 จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
2. ผู้บริหารสถานศึกษามควรถูกใจกับบุคลากร ในการทำงานอยู่เสมอ
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรคำนึงถึงความต่างระหว่างบุคคล
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคาดการณ์หรือวางแผนงานในอนาคต



5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความศรัทธาต่อสายงานและมีเจตคติที่ดีต่อบัณฑิตปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้จาก ดร. วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้นักศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรียุทธวิทยา และนายพิชชากร อานู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่าขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา ศิลา. (2556). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารการศึกษามาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน. ปรินิพนธ์ กศ.ม., : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร
- กิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์. (2556). โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา อาชีวศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- จักรกฤษณ์ โปตาพล. (2555). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารเทศบาลตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง, เลย.



ดวงแข ข่านอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา,
นครราชสีมา.

ไพฑูริย์ สินธวรัตน์. (2553). ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ : กระบวนทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง. (2559). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี :

Robinson, K. (2007). *The Principles of Creative Leadership*. New York : McGraw – Hill.



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่าย

การศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Study of Transformational Leadership of School Administrators in The Doi Santikhiri Education Network under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

จิตติสรภาพ ไจอารีย์^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Jitisaraphab Jaiar^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2) ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่น ตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการสร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการเปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิของ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: krootaikannika221054@gmail.com



ผู้อื่นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่าง เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละบุคคล

คำสำคัญ: ผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

This study aimed to study the transformational leadership level of the school administrators. In the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to study recommendations for developing transformational leadership among school administrators. In the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 The population used in the study were 6 school administrators, 2 deputy administrators, and 94 teachers in the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, a total of 102 people. The statistics used in data analysis are frequency values. Percentage, Mean and Standard Deviation.

The results of the study showed that 1) transformational leadership levels of school administrators In the Doi Santikhiri Education Network Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. 2) The feedback of the respondents on the strategic leadership of the school administrators. When considered individually, it was found that On the ideological influence, it was found that the school administrators should adhere to the ideology Aiming to develop learners mainly With moral knowledge Upright Be firm and aware of their roles and duties. For inspiration, it was found that School administrators should be more positive than negative ones. Have good communication skills In terms of cognitive stimulation, it was found that administrators should be knowledgeable, understand the changing conditions in the Age of Education 4.0, and in considering the individuality. School administrators promote and support democratic opinion. Respect the rights of others, recognize differences between individuals, and accept differences. To assign tasks that are suitable for each person's potential

Keywords: Transformational Leadership, Transformational Leadership of School Administrators



บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของโลกส่งผลกระทบต่อทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และการเมืองของทุกประเทศ โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และการสื่อสารที่ทำให้โลกเชื่อมโยงและสื่อสารถึงกันได้อย่างรวดเร็ว เป็นโลกไร้พรมแดนการศึกษาเป็นเสาหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมในวันพรุ่งนี้ถูกกำหนดโดยทักษะและความรู้ที่ต้องการในปัจจุบัน ดังนั้นการจัดการศึกษาในยุคปัจจุบัน ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติจากกระบวนทัศน์แบบดั้งเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ มีความยืดหยุ่น สร้างสรรค์ ท้าทาย และซับซ้อนเป็นการศึกษาที่จะทำให้โลกเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถ เช่น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมการสื่อสารและการทำงานร่วมกับผู้อื่น การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ มีบทบาทโดยตรงต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพเหมาะสมและมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการในการใช้กำลังคนของประเทศ การศึกษา จึงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานสภาเลขาธิการสภาการศึกษา, 2557, สื่อออนไลน์)

กระทรวงศึกษาธิการมุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพการศึกษาและสร้างโอกาสทางการศึกษาให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้คนไทยทุกกลุ่มทุกวัยมีคุณภาพมีความพร้อมทั้งทางร่างกายจิตใจ สติปัญญา มีจิตสำนึกของความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดี ตระหนักและรู้คุณค่าของขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะวัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทางการพัฒนาประเทศ หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งเน้นให้พัฒนาผู้เรียนมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ทั้ง 8 ประการ โดยมุ่งให้ผู้เรียนสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข รวมทั้งการเป็นพลเมือง โดยการมีส่วนร่วมของสถานศึกษา ครูผู้สอน ครูประจำชั้น ผู้ปกครอง ชุมชน และคณะกรรมการสถานศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนและปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์อย่างต่อเนื่อง จึงต้องพิจารณาถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถานศึกษากำหนดให้จัดขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2557, หน้า 66)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการจัดการศึกษาให้นักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสามารถผลิตคนออกสู่สังคม สามารถนำความรู้ที่ตนเองได้รับไปช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมและสร้างความเจริญให้แก่ประเทศชาติ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวของประเทศ จึงขึ้นอยู่กับสถานศึกษาเป็นสำคัญ ประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาสถานศึกษาจะอยู่รอดและมั่นคงได้ขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของสถานศึกษาประสิทธิผลเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจว่า การบริหารงานของสถานศึกษาสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและวัดความสำเร็จกับวัตถุประสงค์

ทั้งนี้สถานศึกษาที่มีประสิทธิผลสามารถวัดได้จากการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การพิจารณาความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ภารดี อนันต์นาวิ 2553, หน้า 203-204) ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จะก่อให้เกิดผลสำเร็จในการทำงานและเกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับ



สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นกรมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (วิเชียร วงศ์คำจันทร์, 2553, สื่อออนไลน์)

กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีโรงเรียนในกลุ่ม จำนวน 6 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบ้านสันติคีรี โรงเรียน บ้านกลาง โรงเรียนบ้านแม่เตอ โรงเรียนบ้านพนาสวรรค์ โรงเรียนบ้านใหม่สันติ และโรงเรียนราษฎร์พัฒนา ที่ตั้งของโรงเรียนอยู่บริเวณพื้นที่สูง สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูไม่ครบชั้น ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น ขาดงบประมาณรวมถึงครอบครัวนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอที่จะจัดการพัฒนาครูแต่กลุ่มบริหารงานบุคคลต้องตอบตัวชี้วัดตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรบางส่วนไม่พัฒนาด้านตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ความชำนาญความแม่นยำในการนำกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานลงสู่การปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังของหน่วยงาน ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ยังไม่บรรลุเป้าหมาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, หน้า 24-27) ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การบริหารของตนเองให้เหมาะสมกับการเป็นผู้บริหารยุคปฏิรูปการศึกษา สร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความกล้าคิดกล้าทำ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงถือเป็นแบบปฏิบัติที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนา สถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพทางการศึกษา (อารี กังสานุกุล, 2553, หน้า 47)

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายดอยสันติคีรี สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ให้สามารถพัฒนาการบริหารงานจนเกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรทุกแห่งในยุคปฏิรูปการศึกษาและปฏิรูปการเรียนรู้ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และวัฒนธรรม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการศึกษาของประเทศ ให้มีประสิทธิภาพและสู่มาตรฐานสากลต่อไป

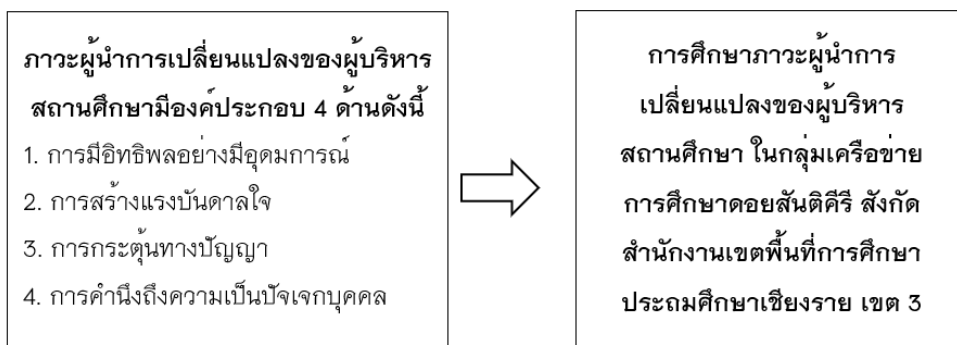
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพ



ภาพ 3 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 6 คน รองผู้บริหารสถานศึกษา 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 94 คน ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งสิ้นจำนวน 102 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายการศึกษา ดอยสันติคีรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Question) ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่าง 0.67-1.00 และนำไป Try out มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติคีรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีโดยทำงานอย่างทุ่มเทเพื่อความสำเร็จขององค์การ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานเพื่อหวังความก้าวหน้าของตนเอง และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง ตามลำดับ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นระบบตามหลักการบริหารองค์การร่วมกัน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมสร้างความรู้สึกของผู้ร่วมงานให้เป็นเจ้าขององค์การ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแนวคิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม ตามลำดับ

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานยึดเป้าหมายหลักของสถานศึกษาเป็นแนวปฏิบัติในการพัฒนางาน และผู้บริหารสถานศึกษามุ่งมั่น พันฝ่าอุปสรรคเพื่อผลักดันความคิดสู่การปฏิบัติ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้นตามลำดับ

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคลมากกว่าในฐานะที่ผู้ร่วมงานเป็นสมาชิกของกลุ่มคนหนึ่งเท่านั้น และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา ตามลำดับ 2. ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดมั่นในอุดมการณ์ มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นหลัก มีความรู้คู่คุณธรรม มีความเที่ยงธรรม มีความหนักแน่นตระหนักถึงบทบาทและหน้าที่ของตนเอง มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกว้างไกล ไม่ล่าช้า ทันท่วงทีต่อการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการถ่ายทอดอุดมการณ์และ



วิสัยทัศน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถทำให้ผู้อื่นยอมรับในวิสัยทัศน์ของตนเองได้ รั บ พัง
ความคิดเห็นของผู้อื่นเปิดโอกาสให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิบัติงาน สร้างความเป็นกันเอง เป็นผู้นำด้านความคิด
และเป็นผู้นำด้านการปฏิบัติ และเป็นแบบอย่างที่ดี

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีสร้างแรงบันดาลใจเชิงบวกมากกว่าการ
สร้างแรงบันดาลใจเชิงลบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านการปฏิบัติงาน
และการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น แสดงศักยภาพของตนเอง
อย่างเต็มความสามารถ โดยเน้นให้ครูได้ลงมือปฏิบัติจริง จัดกิจกรรมที่ให้โอกาสครูได้สะท้อนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงาน
และแนวทางการแก้ปัญหาของตนเองโดยตัวผู้บริหารเองเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ มีความเข้าใจในสภาพการ
เปลี่ยนแปลงในยุคการศึกษา 4.0 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในเรื่องต่าง ๆ ได้ส่งเสริมให้มีการระดมสมองในองค์กร
มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อหา แนวทางในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เรียนรู้และเข้าใจในสิ่งที่ต้องการ
ให้ครูปฏิบัติ เพื่อให้ตระหนักถึงคุณค่า ของงานนั้น ๆ และนำไปสู่การถ่ายทอด และส่งเสริมวิธีการในการปฏิบัติงานที่
ถูกต้อง

2.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางตัวเป็นกลาง ให้ความสำคัญ
กับครูและบุคลากรแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกัน มีเหตุผล ไม่ฟังความข้างเดียว ส่งเสริมและสนับสนุนการแสดงความคิดเห็น
อย่างเป็นประชาธิปไตย เคารพสิทธิของผู้อื่นคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและยอมรับในความแตกต่าง
เคารพ และเห็นคุณค่าในความเป็นคนศึกษาให้เข้าใจถึงลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล เพื่อการมอบหมายงานที่เหมาะสม
กับศักยภาพของแต่ละบุคคล

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติคีรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติคีรี
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะความรู้ ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้
สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ปฏิบัติงานตามภารกิจ รวมถึงปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานทำให้เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธุมากร เจตีย์คำ (2559, หน้า63) ได้
ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลใน
การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก
และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายไสว พรหมหลวง (2558, หน้า74) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต



1 ผลการวิจัยปรากฏพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนารินทร์ เศษะท้าน (2557, หน้า 58) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดยสันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาให้ การส่งเสริม สนับสนุนครูให้เกิดมุมมอง วิธีการ และเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน ส่งเสริมให้ครูพัฒนา ตนเองเพื่อเกิดความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายประเด็นหรือความใหม่ ๆ ในสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ ตามเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของฉัตรกร ไชยมงคล (2556) ได้ ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การกระตุ้นการใช้ปัญญา โดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, หน้า 13-23) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผล การศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของฤ ทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอ แอ่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

3. สำหรับผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายการศึกษาโดย สันติศิริ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทำงานไม่ใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่ควรจะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่น และเพื่อ ประโยชน์ของกลุ่ม ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจ ตลอดจนขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงานเพื่อจูงใจให้ บุคลากรปฏิบัติงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของณัฐวัฒน์ พระงาม (2561, หน้า 13-23) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของฤทธิชัย บัลลังค์ (2559, หน้า 84) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแอ่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรอธิบายให้เห็นวิสัยทัศน์ขององค์การอย่างชัดเจน จนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมุ่งมั่นจะทำวิสัยทัศน์นั้นให้เป็นจริง
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและแง่คิดต่าง ๆ ในหลายแง่มุม
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรแต่ละคนลดการทำงานเพื่อตนเอง ให้ทำงานเพื่อหมู่คณะเพื่อองค์การ ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การมีความคาดหวังที่สูงขึ้นและการทำงานที่ดีขึ้น
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนำทักษะและประสบการณ์มาใช้ในการวางแผนและแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารต่อไป เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ยังมีส่วนจำกัดเกี่ยวกับ การส่งเสริมความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการใช้กลยุทธ์
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการขับเคลื่อนองค์กรเชิงบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางพัฒนาการศึกษาสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป
3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาอื่น ๆ ต่อไป เนื่องจากการวิจัยฉบับนี้เป็นเพียงการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาเท่านั้น

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้ความกรุณาจาก ดร. วัชรระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้นักศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา นายธวัชชัย ทนุดัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยหก และนายวิทยา ทากัน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านร่องซุ่นป่าช้า ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูในกลุ่มเครือข่ายตอยสันติศิริสัง กัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอ



มอบแต่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐวัฒน์ พระงาม. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดพิษณุโลก เขต 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 8(2), 12–23.
- ฉันทกร ไชยมงคล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธุมการ เจดีคำ. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- นารินทร์ เดชชะท้าน. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, กาฬสินธุ์.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2553). หลักการแนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนตรี.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2561). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วิเชียร วงศ์คำจันทร์. (2553). ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพในยุคปฏิรูปการศึกษา. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2553, จาก <http://www.piwde.net/kab2/yebma5.htm>
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2557). คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี. สืบค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2563, จาก http://www.onec.go.th/onec_web/main
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2561). แผนยุทธศาสตร์การปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2560–2562. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- อารี กังสานุกุล. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The relationship between learning organization and academic administration of
basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Educational
Service Area Office 2

จิราวัฒน์ วิชัยศิริ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Jirawat Wichaisiri^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2) เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) องค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: องค์กรแห่งการเรียนรู้, การบริหารงานวิชาการ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author: jirawat047@gmail.com



Abstract

The purpose of this study were to 1) study the level of the learning organization of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2 2) study the level of academic administration of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2 3) analyze the relationship between learning organization and academic administration of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2. A sample was selected form 51 school, There are 260 of administrators teacher and **education personnel** of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2 by using Stratified Random Sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The statistical treatment used frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation.

The results of the study were as follow: 1) The learning organization of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2 at the “highest” level. 2) The academic administration of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2 at the “high” level. 3) The relationship between learning organization and academic administration of basic education institutes Mae Suai District under Chiang Rai Primary Education Service Area office 2 revealed that the overall were moderate positive correlation and statistically significant at .05 level.

Keywords: Learning organization, Academic administration

บทนำ

โลกในทศวรรษปัจจุบันเป็นยุคสมัยศตวรรษที่ 21 ที่เทคโนโลยีมีความสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติในปัจจุบันนั้นก่อให้เกิดระบบเศรษฐกิจแบบใหม่ที่ต้องการคนทำงานในภาคความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และด้านบริการมากกว่าภาคการผลิต ซึ่งปัจจุบันเป็นหน้าที่ของหุ่นยนต์หรือกลไกคอมพิวเตอร์เข้ามาแทนที่ ดังนั้น คนในศตวรรษนี้จึงต้องมีทักษะการคิด ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทักษะการใช้ชีวิต และสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองอย่างมีความสุขตามยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานต้องสอดคล้องกับสภาพความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการ เป็นการสร้างกลยุทธ์ใหม่ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคล สังคมไทย ผู้เรียนมีศักยภาพในการแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในสังคมโลก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559, หน้า 64)

การบริหารสถานศึกษาจึงต้องเกิดการพัฒนาให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นแนวคิดพื้นฐานที่เอื้อให้กระบวนการการบริหารเชิงคุณภาพประสบความสำเร็จ โดยมีมาตรฐานเชิงคุณภาพเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ องค์กรรูปแบบใหม่จะต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ เพื่อให้เชื่อมโยงกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่มีข้อกำหนดจากประชาคมโลกและการชิงชัยที่มีมากขึ้น การพัฒนาบุคลากรในองค์กรทุกระดับจะต้องเกิดขึ้นเพื่อการพัฒนาแบบยั่งยืน เราจำเป็นต้องให้คุณค่ากับการศึกษาตลอดชีวิตเพราะการปฏิบัติหน้าที่ของคนและใช้ทุกสิ่งจากการปฏิบัติเป็นรากฐานคลังความรู้ที่สำคัญประกอบกับการใช้กลยุทธ์การค้นหาความรู้ การแบ่งปันความรู้ การสร้างองค์ความรู้ และการใช้ความรู้ร่วมกัน



อย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจะเป็นทางปฏิบัติที่วางไว้ในการผลิตต้นแบบทางสู่การกระทำให้เกิดความสำคัญอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างบุคคลแห่งการเรียนรู้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสังคมแห่งการเรียนรู้ อันจะนำไปสู่การพัฒนาความมีประสิทธิผลของโรงเรียน (กฤติยา จันทรเสนา, 2556, หน้า 68) และองค์กรแห่งการเรียนรู้ยังเป็นแนวคิดที่มุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว เน้นการพัฒนาโดยการเริ่มที่ตัวบุคคลผ่านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อเพิ่มศักยภาพของตนเองและองค์กร (วิสุทธิ เว่นแก้ว, 2554, หน้า 3) ซึ่งสถานศึกษาที่มีความสำเร็จเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีลักษณะประกอบด้วย การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การมีกลยุทธ์ทางวิชาการที่เป็นเลิศ การจัดการเรียนการสอนเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการเรียนรู้ของนักเรียน การเสริมสร้างบรรยากาศในชั้นเรียน การพัฒนาบุคลากรอย่างกว้างขวาง การใช้ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และการส่งเสริมให้ผู้ปกครองนักเรียนและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของเยาวชนไทยให้มีคุณภาพทัดเทียมกับสังคมโลก (ยุคนันท์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 21)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดขอบข่ายงานบริหารไว้ 4 งาน คือ งานวิชาการ งานบุคคล งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป ภารกิจหลักเหล่านี้ต้องได้รับการจัดการที่ดีโดยมีวิธีการอย่างไรถึงจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพได้ โดยเฉพาะการบริหารงานในด้านวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นภารกิจที่ยิ่งใหญ่และเป็นหัวใจสำคัญ ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น และงานวิชาการ ได้แก่ งานด้านเกี่ยวกับตัวครู งานด้านเกี่ยวกับตัวนักเรียน งานด้านการจัดโปรแกรมการเรียนการสอน งานด้านการจัดอุปกรณ์การสอน และงานด้านเกี่ยวกับบุคลากรด้านการสอน และที่ปรากฏในคู่มือการบริหารการศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล งานที่เป็นหัวใจของการบริหารโรงเรียน คือ งานวิชาการ เพราะจุดหมายของการมีโรงเรียนโดยส่วนรวม คือ การจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความสุขตามนโยบายการจัดการศึกษาของชาติซึ่งเป็นจุดหมายต่างกันไป ตามแต่ละระดับชั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33) ซึ่งพรธิดา พูลถาวร (2560) ได้ศึกษาแนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ได้คะแนน O-NET สูงสุดในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสัตหีบ พบว่า แนวทางการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนบ้านสัตหีบ ที่ส่งผลให้ได้คะแนน O-NET สูงสุดในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 สามารถสรุปเป็นประเด็นตามลำดับความสำคัญได้ทั้งสิ้น 5 ประเด็น คือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในการกำกับดูแลวางแผน หลักสูตร และผลักดันนโยบายต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2) ผู้อำนวยการโรงเรียนมีวิสัยทัศน์ในการจัดสรรทรัพยากรนำเข้าอย่างที่ดีอีกทั้งการจัดครูผู้สอนให้ตรงตามสาระการเรียนรู้และความสามารถ จึงส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ส่งเสริมให้ครูใช้ผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) การจัดระบบนิเทศภายในเพื่อหาแนวทางการพัฒนางานร่วมกัน และ 5) โรงเรียนได้นำผลการประเมินไปปรับปรุงและพัฒนาการเรียนรู้อของผู้เรียน และการสอนของครู

จากความสำคัญของขอบข่ายงานบริหาร ที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดไว้ พบว่างานวิชาการเป็นงานที่สำคัญ ที่ส่งผลต่องานต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้งทางตรงและทางอ้อม รวมทั้งการจัดการเรียนการสอนที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสาม (พ.ศ.2554-2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน) ซึ่งพบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการประเมินที่ไม่ได้รับการรองรับ มีจำนวน 36 แห่ง จากข้อมูล



พบว่าเป็นสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 18 แห่ง และเมื่อนำมาวิเคราะห์พบว่าสาเหตุของการไม่ได้รับการรับรอง เนื่องจากไม่ผ่านตัวบ่งชี้ที่ 5 คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2559, หน้า 26) ประกอบกับการวัดผลจากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) และผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (National Test: NT) จากรายงานผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (Ordinary National Educational Test: O-NET) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (2563, หน้า 47-48) มีผลดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน อ.แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 ระดับชั้น ป.6 ผลการทดสอบ O-NET พบว่า มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยของรายวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และภาษาอังกฤษต่ำกว่าระดับจังหวัดอยู่ 34 โรงเรียน จาก 51 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 66.67 และ มีการรายงานผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาตินั้นพื้นฐาน (National Test: NT) ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า มีผลดำเนินงานด้านคุณภาพการศึกษาด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อ.แม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2562 ระดับชั้น ป. 3 มีผลสัมฤทธิ์เฉลี่ยด้านความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านคำนวณ และความสามารถด้านเหตุผลในการสอบ NT ต่ำกว่าระดับจังหวัดอยู่ 32 โรงเรียน จาก 51 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.75 เช่นกัน

จากปัญหาดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานวิชาการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เพราะขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้คาดว่าจะใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาในการพัฒนาการบริหารให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์กรแห่งการเรียนรู้

1. การเป็นบุคคลรอบรู้
2. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
3. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
4. การคิดอย่างเป็นระบบ



การบริหารงานวิชาการ

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สมมุติฐาน

องค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความสัมพันธ์กันเชิงบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 744 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 502 คน และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 191 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–609) เทียบขนาดของประชากรที่ 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) เพื่อสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย 17 ด้าน จำนวน 87 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967, p. 247)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือสำหรับการศึกษาวิจัย ดังนี้

2.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งการเรียนรู้

2.2 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิชาการ

2.3 นำแนวคิด ทฤษฎีและข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน

2.4 ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการทำแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ มาก



ที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2.5 นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความชัดเจนของภาษาในข้อคำถามและครอบคลุม เนื้อหา ตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และปรับปรุงแก้ไขวิธีที่ใช้ในการตรวจสอบคือการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือ IOC ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

2.6 ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) การหาความเที่ยงตรงของแบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขให้เกิดความถูกต้อง แล้วนำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขและปรับปรุง เสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา ตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องตามเนื้อหา ภาษาและโครงสร้าง นำแบบสอบถามที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิมาพิจารณาปรับปรุงแก้ไข และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและเหมาะสม

2.7 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทำการทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำเครื่องมือที่ได้กลับคืนมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

2.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในการขอเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา

3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความร่วมมือส่งให้ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทุกคน แบ่งแจกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ด้วยตนเอง และขอรับแบบสอบถามคืน ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 30-40 วัน

3.3 นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความสมบูรณ์และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 260 ฉบับ มีความสมบูรณ์จำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้จากการเก็บจากสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 51 แห่ง ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างมาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการกรอกข้อมูล

4.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาจัดข้อมูล ลงรหัส ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ จากเครื่องคอมพิวเตอร์



4.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

4.4 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

4.5 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 3 การบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดค่าประเมินค่า (Rating Scale) โดยตรวจคะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ นำไปบันทึกและวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วนำผลที่ได้มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้านและความหมายในภาพรวม

4.6 นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม (X_{tot})

องค์การแห่งการเรียนรู้	n=260		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (X_1)	4.49	0.28	มาก
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (X_2)	4.50	0.29	มากที่สุด
ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (X_3)	4.48	0.27	มาก
ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (X_4)	4.51	0.24	มากที่สุด
ด้านการจัดการความรู้ (X_5)	4.52	0.27	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.50	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานขององค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.27) รองลงมา คือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.24) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.27)

2. ผลการศึกษากิจการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม (Y_{tot})

การบริหารงานวิชาการ	n=260		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น (Y_1)	4.55	0.25	มากที่สุด
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ (Y_2)	4.50	0.31	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา (Y_3)	4.50	0.26	มากที่สุด
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา (Y_4)	4.51	0.27	มากที่สุด
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Y_5)	4.49	0.23	มาก
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน (Y_6)	4.49	0.33	มาก
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา (Y_7)	4.51	0.26	มากที่สุด
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ (Y_8)	4.47	0.35	มาก
9. การนิเทศการศึกษา (Y_9)	4.52	0.32	มากที่สุด
10. การแนะแนว (Y_{10})	4.48	0.23	มาก
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา (Y_{11})	4.48	0.23	มาก
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ (Y_{12})	4.47	0.28	มาก
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กร อื่น (Y_{13})	4.48	0.29	มาก
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา (Y_{14})	4.49	0.24	มาก
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15})	4.46	0.25	มาก
16. การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา (Y_{16})	4.45	0.34	มาก
17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา (Y_{17})	4.47	0.23	มาก
เฉลี่ยรวม	4.49	0.13	มาก

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.13) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพัฒนาสาระหลักสูตร
ท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.25) รองลงมา คือ การนิเทศการศึกษา ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.34)



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
ตาราง 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา
ขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดย
ภาพรวม

องค์การแห่ง การเรียนรู้ (X)	การบริหารงานวิชาการ (Y)																		
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y ₁₃	Y ₁₄	Y ₁₅	Y ₁₆	Y ₁₇	Y _{tot}	
\bar{y}	4.55	4.50	4.50	4.51	4.49	4.49	4.51	4.47	4.52	4.48	4.48	4.47	4.48	4.49	4.46	4.45	4.47	4.49	
\bar{x}																			
X ₁	4.49	.07	.05	.07	.23**	.11	-.02	.14*	.07	.04	.10	.08	-.30	.13*	.00	.04	.18**	.09	.16**
X ₂	4.50	.03	.18**	.02	.17**	.15*	.09	.14*	.12*	.22**	.10	.00	.12	.07	.08	.11	.06	.22**	.24**
X ₃	4.48	.03	.12	.14*	.16**	.26**	.03	.16*	.18**	.08	.22**	.12	.03	.21**	.06	.10	.07	-.03	.24**
X ₄	4.51	-.40	.18**	.05	.16**	.17**	.07	.08	.06	.07	.14*	.14*	.10	.09	.10	.12	.08	-.06	.18**
X ₅	4.52	.11	.04	.10	.12	.50	.00	.10	.11	.02	.23**	.03	.01	.02	.13*	.08	.01	.07	.14**
X _{tot}	4.50	.06	.17**	.12	.26**	.23**	.05	.19**	.17**	.10	.28**	.14*	.03	.18**	.11	.13*	.14*	.05	.29**

หมายเหตุ: * แทนผลการทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการ
ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมมี
ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($r = 0.29$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าองค์กรแห่ง
การเรียนรู้ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการบริหารงานวิชาการจำนวน 10 ด้าน
ด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ การแนะแนว (Y_{10}) ($r = 0.28$) รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรของ
สถานศึกษา (Y_4) ($r = 0.26$) และด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด คือ การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
งานด้านวิชาการของสถานศึกษา (Y_{15}) ($r = 0.13$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับมากที่สุด คือ ด้านการจัดการความรู้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา
มีการจัดการความรู้โดยการแสวงหาความรู้และจัดการความรู้นั้น ๆ ซึ่งสมาชิกในองค์กรมีการแสวงหาความรู้
จากแหล่งต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนสารสนเทศแบบระบบเปิดในองค์กร
โดยนำนวัตกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ให้เกิดประโยชน์ สร้างฐานข้อมูลที่ตอบสนองต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูล
ข่าวสารระหว่างกันของบุคลากรอย่างอิสระ และส่งเสริมให้บุคลากรได้นำความรู้จากภายนอกมาใช้พัฒนางานอย่าง
เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรณมา เฟื่องฟู (2558) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางการ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการเพิ่มบทบาทให้กับบุคลากร, ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร และด้าน
พลวัตแห่งการเรียนรู้, ด้านการจัดการความรู้, ด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ



วัฒนสิน บุสดี (2559) ได้ศึกษารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19 พบว่า ระดับของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการเรียนรู้ ด้านเทคโนโลยี ด้านบุคลากร ด้านองค์กร และด้านการจัดการความรู้

2. ผลการศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้ความสำคัญกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น มีกระบวนการวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 42) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจด้านการบริหารวิชาการ ซึ่งสถานศึกษาจะต้องมีการบริหารจัดการให้มีประสิทธิผลซึ่งประกอบไปด้วย 17 ด้าน โดยมีด้านที่ 1 คือ การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น โดยวิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุงรวมทั้งการมีหลักสูตรท้องถิ่นที่ได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารสถานศึกษา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรสุดา เกิดแสง (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 10 ด้าน ซึ่งด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เรียงลำดับจากสูงที่สุด คือ การแนะแนว ทั้งนี้เนื่องจากความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ และด้านการจัดการความรู้ ส่งผลให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่เกิดการบริหารงานวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ปีเตอร์ เอ็ม เซงเก้ (Peter, 1990, p. 3) ได้เสนอแนวความคิดของการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ออกเป็น 5 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้เกิดขึ้น ที่จะผลักดันและสนับสนุนให้เกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ประกอบด้วย ด้านการเป็นบุคคลรอบรู้ (Personal Mastery) ด้านการมีแบบแผนความคิด (Mental Model) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team Learning) และ



ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) และสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ ไมเคิล เจ และเรโนลด์ (Michael and Reynolds, 1994, pp. 132–158) ซึ่งประกอบกันขึ้นเป็น 5 ระบบย่อย ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมต่อกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย ด้านการเรียนรู้ (Learning) หรือพลวัตการเรียนรู้ (Learning Dynamics) ด้านองค์กร (Organization) หรือการปรับเปลี่ยนองค์กร (Organization Transformation) ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคคล (People Empowerment) หรือการเสริมความรู้แก่บุคคล ด้านการจัดการความรู้ (Knowledge management) และด้านการใช้เทคโนโลยี (Technology application) อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร

เมื่อพิจารณาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า มีการดำเนินการบริหารงานวิชาการทั้ง 17 ด้าน มีความซ้ำซ้อนกัน ได้แก่ 1) ด้านการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น ซ้ำซ้อนกับด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 2) ด้านการวางแผนงานด้านวิชาการ ซ้ำซ้อนกับด้านการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา ซ้ำซ้อนกับด้านการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 4) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ซ้ำซ้อนกับด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา และซ้ำซ้อนกับการนิเทศการศึกษา 5) ด้านการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ ซ้ำซ้อนกับด้านการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น และซ้ำซ้อนกับด้านการส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา และ 6) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ซ้ำซ้อนกับด้านการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรแห่งการเรียนรู้กับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันต่ำตามไปด้วย

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ มหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยเอก เสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวาวี และ นายสมเดช พิศาลไพโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหาร คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา ทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดี



ท้ายนี้ผู้ศึกษาขอน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556ก). **คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กฤติยา จันทรเสนา. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พรธิดา พูลถาวร. (2560). **แนวทางการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาที่ได้คะแนน O-NET สูงสุด ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3: กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านสัตหีบ**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ภัทรสุดา เกิดแสง. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะของครูผู้สอนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). **การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วรรณณา เฟื่องฟู. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- วัฒน์สิน บุสดี. (2559). **รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- วิสุทธิ แฉ่นแก้ว. (2554). **สภาพการพัฒนายั่งยืนของการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยรังสิต, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). **รายงานผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2562 ศูนย์สอบ สพป.เชียงราย เขต 2**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2.



สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2559). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 “จะปฏิรูปการศึกษา ไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร”**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.

อัศวรินทร์ แก่นจันทร์. (2562). การมีส่วนร่วมในการบริหารงานวิชาการของครูโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

Conbach, L.J. (1990). **Essentials of psychological testing** (5th). New York: Harper Collins Publishers.

Krejcie, R. V. and Morgan, D.W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 608–609.

Likert, R. (1967). **The human organization: Its marketing and value**. New York: Mc Graw–Hill.

Marquardt, M. J. and Reynolds. (1994). **The Global Learning Organization**. New York: IRWIN.

Peter M. Senge. (1990). **The Fifth Discipline: The Art and practice of the learning Organization**. New York: Doubleday.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย

A STUDY OF TECHNOLOGICAL LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN THE END OF THAI MULTICAMPUS GROUPS CHIANG RAI

จีระศักดิ์ ชุมภู^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Jeerasak Chumpoo^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ (One Way ANOVA) ในประสบการณ์เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's Method)

ผลการวิจัยพบว่า

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์
2. การเปรียบเทียบผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี

¹วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ Education Administration, School of Education, University of Phayao, Phayao Province 56000

² School of Education, University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author : E-mail: bestedu55@gmail.com



Abstract

A Study of Technological Leadership of School Administrators in the End of Thailand Chiang Rai The objective is to study the technological leadership of school administrators in the end of Thai multicultural school. Chiang Rai And to compare the technological leadership of school administrators in the end of Thailand Chiang Rai Classified by education level and work experience. Population and sample groups used in this research were school administrators. The research instrument was a questionnaire. The statistics used in data analysis were: The frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation were used statistically (One Way ANOVA) in the experience, when differences were found, they were compared with a pair using the method of (Scheffe's Method).

The results of the research showed that

1. A study of technological leadership of school administrators in the end of Thai multicampus Chiang Rai The overall picture is very level. The aspect with the highest average was ethical and auditable, followed by risk management. And the side with the lowest average was creativity.

2. Comparison of administrators and teachers with opinions on a study of technological leadership of school administrators in the most local multicampi Chiang Rai.

Keywords: A Study of Technological Leadership



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ สถานศึกษาหลายแห่งมีการวางระบบเครือข่ายที่มีความเสถียรภาพและมีความเร็วสูง ผู้บริหารโรงเรียน ครูและนักเรียน สามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว แต่อย่างไรก็ตามยังมีโรงเรียนหลายแห่งที่ยังขาดการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้มีปัจจัยหลายๆ อย่างที่เป็นส่วนทำให้โรงเรียนขาดการส่งเสริมทางด้านเทคโนโลยี ทินกฤต รุ่งเมือง (2554, หน้า 3) ได้กล่าวถึงขนาดของโรงเรียนซึ่งมีผลต่อการใช้เทคโนโลยี สมบัติ อารังธัญวงศ์ (2557, ออนไลน์) ให้ความเห็นว่างบประมาณคือส่วนหนึ่งที่ทำให้โรงเรียนขาดการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี นอกจากนี้ สุชาติณี สว่างศรี (2560, หน้า 53) ยังได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหารสถานศึกษา ยังส่งผลต่อการบริหารจัดการเนื่องจากการขาดแนวทางและความรู้ในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานตามทีนโยบายรัฐมนตรีนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ 2558 ได้ประกาศให้มีการมุ่งเน้นการผลิตบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาตนเองโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ เข้ามาประยุกต์ใช้นั้น ณรงค์ พิพัฒนาภัย (2557, หน้า 23) กล่าวว่าผู้บริหารจึงเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่ง ในการขับเคลื่อนนโยบายนี้ให้ดำเนินได้ โดยสิ่งที่สำคัญและผู้บริหารจำเป็นต้องมีคือมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี จึงจะสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความสามารถในการบูรณาการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดสำหรับการศึกษาขั้นพื้นฐานการจัดการเรียนการสอนในระดับประถมศึกษาชั้นนั้น ครูมีความจำเป็นที่จะต้องใช้สื่อการสอนมาก เพราะนักเรียนในวัยนี้มีสมาธิในการเรียนน้อยกว่านักเรียนในระดับมัธยม การกระตุ้นและดึงดูดนักเรียนให้มีความสนใจในบทเรียนจึงต้องใช้สื่อการสอนเข้ามาช่วย หนึ่งในสื่อการสอนที่นักเรียนให้ความสนใจคือ สื่อการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตในรูปแบบเทคโนโลยี ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนให้กับครูและนักเรียนอย่างเต็มความสามารถ

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นการที่จะบริหารระบบการศึกษาให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาคือปัจจัยที่สำคัญที่สามารถการวางแผนและจัดการกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในระบบการศึกษาประสบผลสำเร็จ ซึ่งนอกจากจะมองเห็นประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระบบของการจัดการเรียนการสอนแล้ว ผู้บริหารยังต้องเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่แตกต่างออกไปจากฝ่ายปฏิบัติการหรือครูผู้สอน ต้องเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ กำหนดนโยบายทางการศึกษา หลักสูตรการศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและจัดให้มีส่วนสนับสนุนการศึกษาเพื่อลดภาระของผู้สอนให้น้อยลง จากการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ในหมวด 9 ว่าด้วยเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อ รายงานสภาพและผลการดำเนินงานปฏิรูปการศึกษาในประเด็นของการนำแผนเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษา พบว่าแม้จะได้มีการขยายและเชื่อมต่อบริเวณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตให้แก่โรงเรียนในสังกัดต่างๆ แล้วแต่สถานศึกษา ยังดำเนินการได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งบ่งชี้ถึงปัญหาการขาดภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการบูรณาการแผนเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การปฏิบัติ อย่างชัดเจน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2555, หน้า ก) และรายงานผลการสำรวจการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา พ.ศ. 2551 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครู



อาจารย์ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนการสอนและการวิจัยจากสถานศึกษาทั่วประเทศอย่างครอบคลุมทุกระดับ การศึกษายังพบว่า ระดับการศึกษาที่มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ในภาพรวมที่น้อยที่สุด คือ สถานศึกษาในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2558, หน้า 27) เพื่อสนับสนุนให้ผู้บริหาร สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการจัดการศึกษาและก้าวทันการ เปลี่ยนแปลงของยุคสมัย รวมถึงเป็นมาตรฐานสำหรับการประเมินทักษะและความรู้ที่ผู้บริหารสถานศึกษาและผู้นำ ต้องการสนับสนุนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัล

โรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย ซึ่งประกอบด้วย 9 โรงเรียน คือ โรงเรียนแม่สายประสิทธิศาสตร์ โรงเรียนแม่จันวิทยาคม โรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม โรงเรียนจัน จววิทยาคม โรงเรียนวัดถ้ำปลาวิทยาคม โรงเรียนบ้านแซววิทยาคม โรงเรียนดอยหลวงรัชชังคลาภิเษก โรงเรียนศึกษาสงเคราะห์แม่จันและโรงเรียนสันติคีรี วิทยาคม ผู้วิจัยซึ่งเป็นครูผู้สอนของโรงเรียนในกลุ่ม สหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย โดยงานวิจัยนี้ได้ศึกษาภาวะ ผู้นำเชิงเทคโนโลยี 6 ด้านดังนี้ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านการทำงานเป็น ทีมและมีส่วนร่วม 4) ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ 5) ด้านการบริหารความเสี่ยง 6) ด้านบรรยากาศแห่งองค์การ เทคโนโลยี เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัด

เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสังเคราะห์นำเสนอเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้าน การบริหารความเสี่ยง ด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี

วิธีวิทยาการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยงและบรรยากาศแห่งองค์การ เทคโนโลยี ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert ดังนี้

ค่าคะแนนและแปลความหมาย

- | | | | | |
|---|-------|---------|--------------------------|------------|
| 5 | คะแนน | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี | มากที่สุด |
| 4 | คะแนน | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี | มาก |
| 3 | คะแนน | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี | ปานกลาง |
| 2 | คะแนน | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี | น้อย |
| 1 | คะแนน | หมายถึง | มีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี | น้อยที่สุด |

เกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยและแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจงความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ้ (Sheffe's method)

ผลการศึกษา

การศึกษากวาระผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 226 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ค่าร้อยละ (Percentage) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	53	23.45
ครูผู้สอน	173	76.55
รวม	226	100.00
ระดับวุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	106	46.90
ปริญญาโท	120	53.10
ปริญญาเอก	-	-
รวม	226	100.00
ประสบการณ์การทำงาน		
น้อยกว่า 5 ปี	66	29.20
6 – 10 ปี	27	11.95
11 – 15 ปี	68	30.09
16 ปีขึ้นไป	65	28.76
รวม	226	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45 และตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55

จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09 รองลงมา คือ มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76 และมีประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตาราง 2 แสดงความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย 6 ด้าน ในภาพรวม

ด้าน	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยี	(n = 226)		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	(S.D.)		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง	4.11	0.62	มาก	5
2	ด้านการคิดสร้างสรรค์	4.05	0.67	มาก	6
3	ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม	4.13	0.63	มาก	3
4	ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้	4.17	0.62	มาก	1
5	ด้านการบริหารความเสี่ยง	4.16	0.66	มาก	2
6	ด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี	4.13	0.63	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.13	0.59	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.59) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.17$, S.D.= 0.62) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.16$, S.D.= 0.66) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.13$, S.D.= 0.63) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.05$, S.D.= 0.67) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม ดังรายละเอียดตาราง 9 และ 14 ดังนี้

ตาราง 9 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวม

(n = 226)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.235	1	2.235	5.856	0.14
	ภายในกลุ่ม	85.500	224	0.382		
	รวม	87.735	225			
ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	4.651	1	4.651	10.518	0.03*
	ภายในกลุ่ม	99.042	224	0.442		
	รวม	103.692	225			
ด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.689	1	2.689	6.822	0.02*
	ภายในกลุ่ม	88.284	224	0.394		
	รวม	90.973	225			
ด้านการมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	1.475	1	1.475	3.836	0.04*
	ภายในกลุ่ม	86.107	224	0.384		
	รวม	87.582	225			
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	1.718	1	1.718	3.913	0.00*
	ภายในกลุ่ม	98.344	224	0.439		
	รวม	100.062	225			
ด้านบรรยากาศแห่งองค์การ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	2.558	1	2.558	6.576	0.13
	ภายในกลุ่ม	87.126	224	0.389		
	รวม	89.684	225			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	2.463	1	2.463	7.046	0.02*
	ภายในกลุ่ม	78.285	224	0.349		
	รวม	80.748	225			

*p-value น้อยกว่า 0.05

จากตาราง 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อการศึกษภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายด้านแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการบริหารความเสี่ยง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 14 แสดงการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย
จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวม

(n = 226)

ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของ ผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งข้อมูล	SS	df	Ms	F	P-value
ด้านการมีวิสัยทัศน์การ เปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	7.989	3	2.663	7.413	0.00*
	ภายในกลุ่ม	79.746	222	0.359		
	รวม	87.735	225			
ด้านการคิดสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	9.978	3	3.326	7.879	0.00*
	ภายในกลุ่ม	93.714	222	0.422		
	รวม	103.692	225			
ด้านการทำงานเป็นทีมและมี ส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	10.777	3	3.592	9.945	0.00*
	ภายในกลุ่ม	80.195	222	0.361		
	รวม	90.973	225			
ด้านการมีจริยธรรมและ ตรวจสอบได้	ระหว่างกลุ่ม	12.003	3	4.001	11.752	0.00*
	ภายในกลุ่ม	75.579	222	0.340		
	รวม	87.582	225			
ด้านการบริหารความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	4.973	3	1.658	3.870	0.01*
	ภายในกลุ่ม	95.089	222	0.428		
	รวม	100.062	225			
ด้านบรรยากาศแห่งองค์การ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	7.926	3	2.642	7.174	0.00*
	ภายในกลุ่ม	81.757	222	0.368		
	รวม	89.684	225			
ผลรวมทั้งหมด	ระหว่างกลุ่ม	8.563	3	2.854	8.778	0.00*
	ภายในกลุ่ม	72.185	222	0.325		
	รวม	80.748	225			

*p-value น้อยกว่า 0.05

จากตาราง 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านการคิดสร้างสรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย ผลปรากฏตามรายละเอียดดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 23.45 และมีตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 76.55

จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับวุฒิการศึกษาาระดับปริญญาโท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.10 และมีวุฒิการศึกษาาระดับปริญญาตรี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 46.90

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 30.09 รองลงมา คือมีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 28.76 และมีประสบการณ์ 6 – 10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.95 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย ทั้ง 6 ด้าน พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบริหารความเสี่ยง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการคิดสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ และด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลงและด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี

การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ด้านการคิดสร้างสรรค์ ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ด้านการบริหารความเสี่ยง และด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัดเชียงราย พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับภัทรา ธรรมวิทยา (2560) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน ด้านจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดในความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านสมรรถนะทางเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความคิดเห็นของผู้บริหารและด้านการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในความคิดเห็นของครู และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพปัญหาของโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยี

1.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สนับสนุนครูปฏิบัติงานด้วยวิธีการที่หลากหลาย ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผน อย่างสร้างสรรค์

1.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารร่วมกับครูจัดประชุมในการกำหนดบทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคล ส่งเสริมให้ครูมีน้ำใจไมตรี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานพัฒนาเทคโนโลยีร่วมกัน

1.4 ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรับผิดชอบในการส่งเสริมพัฒนาเทคโนโลยีโดยเห็นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนจัดองค์การให้พร้อมในการพัฒนาเทคโนโลยีสู่ความสำเร็จปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5 ด้านบริหารความเสี่ยง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร วิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหายความล้มเหลวศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุความเสี่ยง ดำเนินการสรุปรายงานผลการดำเนินงานประเมินผลความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันระบุความเสี่ยงด้านต่างๆ ของโรงเรียน

1.6 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมการจัดการความรู้ที่หลากหลายโดยเผยแพร่ผลงานเทคโนโลยีที่สร้างขึ้นสู่เครือข่ายสังคม การเรียนรู้ ส่งเสริมให้ครูพัฒนาเทคโนโลยีผ่านกระบวนการที่หลากหลายจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีการเรียนรู้เพียงพอต่อการใช้งานคิดเชื่อมโยงระบบต่าง ๆ ของโรงเรียน

2. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย จังหวัด เชียงราย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับภัทรา ธรรมวิทยา (2560) ได้ศึกษาการศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในเขตธนบุรี พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายผลเปรียบเทียบรายด้าน ดังนี้



2.1. ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็มีความคิดเห็นที่ผู้บริหาร ครูร่วมกันวิเคราะห์สภาพ ปัญหาของโรงเรียนในการกำหนดวิสัยทัศน์มุ่งเน้นการสร้างเทคโนโลยีและผู้บริหาร

2.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาเทคโนโลยีและแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบและผู้บริหารได้สร้างทางเลือกใหม่ ๆ โดยคิดนอกกรอบนำไปสู่การพัฒนาโรงเรียนที่ยั่งยืนทำให้มี ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารร่วมกับครูจัดประชุมในการกำหนด บทบาทในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมตามความสามารถและความถนัดของแต่ละบุคคลและผู้บริหารมอบหมาย ขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ครูสอดคล้องในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างชัดเจนทำให้มีความคิดเห็นที่ แตกต่างกัน

2.4 ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีความรู้ ความตระหนักถึงการจั ดทรัพยากรในการพัฒนาเทคโนโลยีอย่างเที่ยงธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและผู้บริหารมีจิตสำนึกที่ดี รับผิดชอบและ ซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารศึกษาสภาพการดำเนินงานในสถานศึกษาก่อนระบุ ความเสี่ยงและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียร่วมกันระบุความเสี่ยงด้านต่างๆ ของโรงเรียนทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

2.6 ด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมให้ครูแสวงหาความรู้และพัฒนาเทคโนโลยีเป็นของตนเอง และผู้บริหารส่งเสริมให้ครู พัฒนาเทคโนโลยีผ่านกระบวนการที่หลากหลาย ทำให้การเปรียบเทียบด้านบรรยากาศแห่งองค์การเทคโนโลยีไม่มีความ แตกต่างกัน

3. การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย จังหวัด เชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันจึงทำให้มีการเปรียบเทียบที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุธาสิณี สว่างศรี (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนการพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 อภิปรายผลเปรียบเทียบรายด้าน ดังนี้



3.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์การเปลี่ยนแปลง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสื่อสารการดำเนินการสร้างเทคโนโลยีตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง โดยให้ครูรู้ถึงการขับเคลื่อนของโรงเรียนไปในทิศทางเดียวกันและผู้บริหารสื่อสารวิสัยทัศน์ในการพัฒนาเทคโนโลยีที่มุ่งยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.2 ด้านการคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่งเสริมครูประยุกต์เทคโนโลยีใหม่ๆ ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความเป็นอิสระทางความคิดในการวางแผนอย่างสร้างสรรค์ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารตระหนักถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันเสมอเมื่อมีการปฏิบัติงานพัฒนาเทคโนโลยีและผู้บริหารร่วมกับครูนำเทคโนโลยีมาใช้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกันทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.4 ด้านการมีจริยธรรมและตรวจสอบได้ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารกล้าเปลี่ยนแปลงองค์กรในการพัฒนาเทคโนโลยีและผู้บริหารปฏิบัติงานส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีตามหลักวิชาชีพและจรรยาบรรณของผู้บริหารสถานศึกษาทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.5 ด้านการบริหารความเสี่ยง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี และประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารวิเคราะห์ปัจจัยความเสี่ยงที่ทำให้เกิดความเสียหายความล้มเหลวและบริหารจัดการลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงจากโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

3.6 ด้านบรรยากาศแห่งองค์กรเทคโนโลยี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี ประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี และประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อความก้าวหน้า



ในวิชาชีพของครูและผู้บริหารส่งเสริมให้ครูเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ในการศึกษาหาความรู้ที่หลากหลายทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

ขอเสนอแนะวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนในระดับการศึกษาอื่นและในสังกัดอื่น ๆ หรือกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่กว้างขึ้นนอกเหนือจากจังหวัดเชียงราย
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียน เช่น การจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร การสนับสนุนของผู้ปกครองในการเรียนรู้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการสนับสนุนของคณะกรรมการสถานศึกษาและชุมชน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณรงค์ พิพัฒน์นาคัย. (2557). **นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการประจำปีงบประมาณ 2558.**

กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

ทินกฤต รุ่งเมือง. (2554). **การบริหารงานเทคโนโลยีการศึกษา ตามนโยบายและมาตรฐานการพัฒนา**

เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร., พิษณุโลก.

เบญจพร แก้วมีศรี. (2555). **การนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของ**

ผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ.,

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย., กรุงเทพมหานคร.

ภัทรา ธรรมวิทยา.(2560).**การศึกษาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา**

ในเขตธนบุรี.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.,กรุงเทพมหานคร

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2560). **การพัฒนามาตรฐานแห่งชาติทางเทคโนโลยีการศึกษา.**

สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. สืบค้นเมื่อ 18 มีนาคม

2563, จาก <http://dc.oas.psu.ac.th/dcms/files/04453/reference.pdf>

วิจิต สุขทร. (2556). **การโปรแกรมบนเว็บ. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นครศรีธรรมราช: คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี**

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

สุชาสิณี สว่างศรี. (2560). **การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา**

ชั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ดุษฎีนิพนธ์ ค.ศ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา. นครราชสีมา.

สมบัติ อารังธวังศ์. (2557). **ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ต้องเร่งรัดแก้ไข. กระทรวงศึกษาธิการ.**

สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2563, จาก <https://www.facebook.com/>

Prof.SombatThamrongthanyawong/posts/787389251302068.



- Farren, C. , & Kaye, B. L. (2011). **New Skills for New Leadership Roles**. In F. Hesselbein; M. Goldsmith; and Beckhard (eds.). *The Leader of the Future: New Visions. Strategies and Practices for the Next Era*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Flanagan, L., & Jacobsen, M. (2015). **Technology leadership for the twenty-first century principal**. *Journal of Educational Administration*, 41(2), 124–142.



การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Management of Satellite-Based Distance Education of The Small Schools Under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3

ชลฉินีมาศ อาบสุวรรณ^{1*} และ ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Chonchineemas Arbsuwan^{1*} and Dr.Tararat Malitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ครูผู้สอน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 159 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) แล้วทำการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากร จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอนจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ, การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม, โรงเรียนขนาดเล็ก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : Beearb.chonchi34@gmail.com



Abstract

The purposes of this research were to study the stage The Management of Satellite–Based Distance Education of the Small Schools under Chiang Rai Educational Service Area Office 3 and to compare the teachers ‘opinion about the stage of The Management of Satellite–Based Distance Education of the Small Schools under Chiang Rai Educational Service Area Office 3 classify by three different statuses of the informants– Gender, Education and Working Experience. The sample group of this study includes of 159 teachers in 2020 from Krejcie & Morgan (1970) method and Simple Random Sampling. The research instrument was rating scale questionnaire with 0.98 reliability value. The statistical analyses were percentage, mean, standard division, Independent t–test, One –way Analysis of variance.

The result of this study reveals as follow:

1. The stage of the management of Satellite–Based Distance Education of the Small Schools under Chiang Rai Educational Service Area Office 3 in all aspects were in the high level. The highest levels of median are Classroom condition aspect and Building and environmental organization in schools aspect. The next below are Policy formulation and implementation aspect and Teaching and learning support aspect. And the lowest level of median is Teachers and staff development aspect.

2. The result of comparing the teachers ‘opinion about the stage of management of distance learning vis satellite of small primary schools under Chiang Rai Educational Service Area Office 3 classify by 3 different statuses of the informants– gender, Education and Working experience considering all aspects were not different.

Keywords: Educational Administration, Distance Learning vis Satellite, Small Primary School

บทนำ

การจัดการศึกษาในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การจัดการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับความต้องการตามมาตรฐานการเรียนรู้ และพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ มีความเสมอภาคในการเข้ารับการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน และเพื่อให้การจัดการศึกษาเกิดประโยชน์สูงสุด รัฐต้องสนับสนุนในการพัฒนาทางวิชาการ แบบเรียน ตำรา หนังสือ วัสดุอุปกรณ์ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียนให้ได้รับการพัฒนาเต็มขีดความสามารถ พัฒนาการการใช้เทคโนโลยีในการจัดการศึกษาให้มีความรู้ทักษะเต็มศักยภาพ โดยจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณภาพการศึกษาตามมาตรฐานการเรียนรู้และตามวัย และพัฒนาคนตามความต้องการและความเหมาะสมของพื้นที่ ต้องมีการปรับเปลี่ยนงบประมาณสนับสนุนการศึกษาที่มีความสอดคล้องกับความเป็นของผู้เรียน และลักษณะตามพื้นที่ของสถานศึกษา เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาในสังคม (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553)

รัฐบาลต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการจัดการศึกษาทั้งด้านคุณภาพและโอกาสทางการศึกษา โดยต้องเร่งรัดดำเนินการในประเด็น การขาดแคลนครูในโรงเรียนพื้นที่ห่างไกล รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่เด็ก เช่น การพัฒนาการเชื่อมโยงการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม โดยเชื่อมต่อกับโครงการพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว



พระเจ้าอยู่หัว เพื่อช่วยแก้ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ประสบปัญหาการมีครูไม่ครบชั้นครูสอนไม่ตรงสาขาวิชาเอก และครูบางส่วนสอนโดยใช้สื่อ ขาดแคลน วัสดุ อุปกรณ์ เป็นเหตุ ให้เด็กนักเรียนในโรงเรียนขนาดเล็กขาดโอกาสและความเท่าเทียมกับเด็กนักเรียนในโรงเรียนขนาดใหญ่ หรือโรงเรียนที่อยู่ในเมือง การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (Distance Learning Television ; DLTV) เป็นการจัดการศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอนในทุกห้องเรียน แก้ปัญหาการขาดแคลนครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยครูสามารถจัดการเรียนรู้ในทุกสาระได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักเรียนและครูได้เข้าถึงสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย นักเรียนและครูมีเครือข่าย ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา อันเป็นการดำเนินการตามรอยเบื้องพระยุคลบาทและสนองพระราชดำริในการที่จะพัฒนาการศึกษาไทย ให้เจริญก้าวหน้า แต่การดำเนินการในการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับชาติ (Ordinary National Education Test : O-NET) แต่จากรายงานของสำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กยังขาดการบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กบางแห่งประสบปัญหาขาดผู้บริหาร ครูไม่ครบชั้น และขาดทักษะการจัดการเรียนรู้โดยใช้สื่อเทคโนโลยี โรงเรียนขาดความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะห้องเรียนและสื่อเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม นอกจากนี้ยังพบว่าในโรงเรียนขนาดเล็กยังมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ และขาดคุณลักษณะของการเป็นผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 อันเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมให้มีคุณภาพ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2558)

จากการศึกษาผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินี้ขั้นพื้นฐาน (Ordinary National Education Test : O-NET) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2559-2561 ของผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีค่าเฉลี่ยร้อยละลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี และจากการศึกษาผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2562 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังพบว่าปัญหาในการบริหารจัดการที่เป็นอุปสรรคต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนอันส่งผลให้ไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ประการหนึ่งคือ ด้านการจัดการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV (Distance Learning Television) ในโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งพบปัญหาเกี่ยวกับครูไม่ครบชั้น สภาพห้องเรียนไม่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ สภาพคุณภาพและเสียงไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ ครูผู้สอนไม่อยู่ดูแลห้องเรียนขณะผู้เรียนทำกิจกรรมควบคู่ไปกับโรงเรียนต้นทาง และนักเรียนเข้าห้องเรียนไม่ทันการถ่ายทอดกิจกรรมการจัดการเรียนรู้จากโรงเรียนต้นทางผ่านระบบการศึกษาทางไกล (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

กอร์ปกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) ทางองค์การอนามัยโลกได้ประเมินสถานการณ์และประกาศให้โรคดังกล่าวเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) โดยแนะนำให้ทุกประเทศเร่งรัดการเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยงจากเชื้อ ซึ่งสถานศึกษาก็เป็นสถานที่ที่มีนักเรียนอยู่รวมกันจำนวนมากจึงมีโอกาสเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ หากมีระบบการจัดการที่ไม่ดีพออาจจะมีการแพร่ระบาดของเชื้อได้ในกลุ่มนักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษาได้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนดรูปแบบการจัดการเรียนการสอนสำหรับโรงเรียนในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) ไว้ 3 รูปแบบ คือ (1) การเรียนในชั้นเรียน (On-Site) (2) การเรียนผ่านโทรทัศน์ (On-Air) และ (3) การเรียนการสอนแบบออนไลน์ (Online)



ทั้งนี้โรงเรียนสามารถเลือกรูปแบบการจัดการเรียนการสอน โดยพิจารณาตามความเหมาะสมและบริบทของโรงเรียน ซึ่งการเรียนการสอนทางไกลผ่านโทรทัศน์ในระบบดิจิทัลและระบบดาวเทียมก็ถือเป็นการจัดการเรียนการสอนรูปแบบหนึ่งที่ตอบสนองต่อแนวทางในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563) อีกทั้งยังเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาครูไม่ครบชั้นในโรงเรียนขนาดเล็กด้วย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

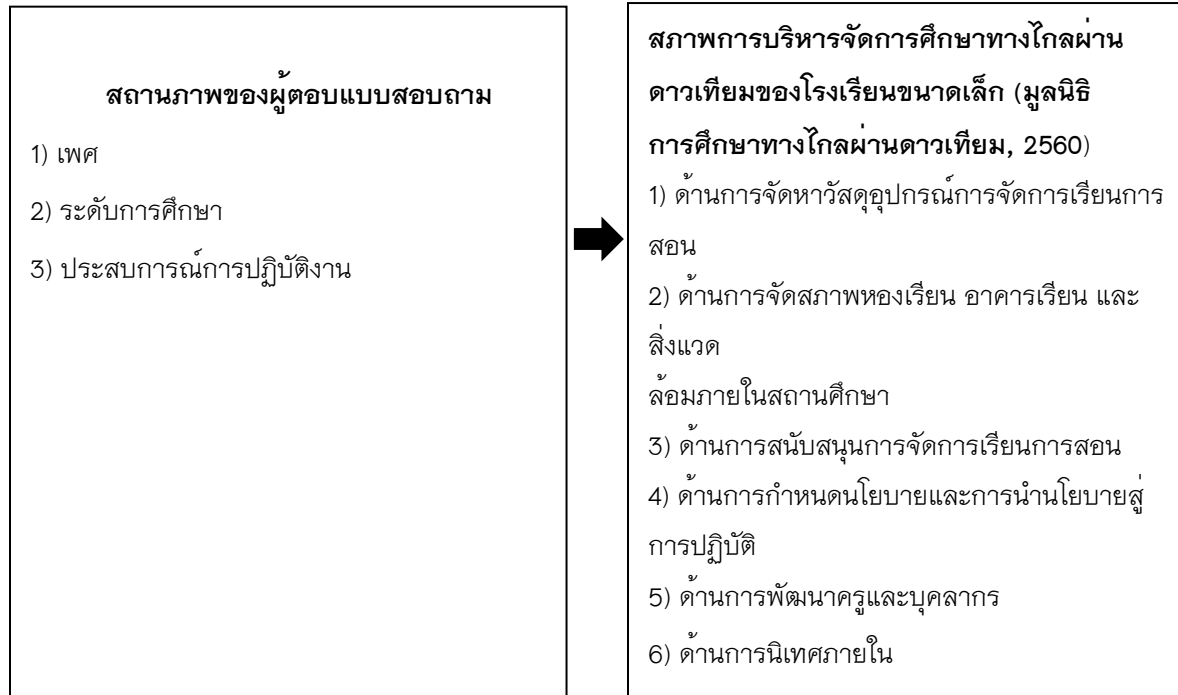
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จะเห็นได้ว่าผลจากการทดสอบทางการศึกษาแห่งชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2559 – 2561 นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีค่าเฉลี่ยลดลงอย่างต่อเนื่องทุกปี แสดงให้เห็นถึงคุณภาพของนักเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่ต่ำลง ทั้งนี้พบว่าเป็นปัญหาในการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งล้วนเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญเท่าที่ควรย่อมส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโดยตรง ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาและเปรียบเทียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐาน

1. สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน มีความแตกต่างกัน
2. สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 263 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ครูผู้สอนของโรงเรียนขนาดเล็กที่มีการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 159 คน คำนวณจากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรจากจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก ทั้ง 57 โรงเรียน จากนั้นทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)



2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายการ (Checklist) ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยครอบคลุมเนื้อหาใน 6 ด้าน คือ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านกรณีศึกษาภายใน รวมทั้งหมด 41 รายการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .98

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบค่ากลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระกัน (Independent t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น ในการทดสอบสมมติฐานที่ .95 ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ข้อ	การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม	(n=159)		ระดับการบริหาร	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน	4.24	0.32	มาก	4
2	ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.43	0.44	มาก	1
3	ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.25	0.23	มาก	3
4	ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.27	0.19	มาก	2
5	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.04	0.34	มาก	6
6	ด้านการนิเทศภายใน	4.19	0.35	มาก	5
รวม		4.24	0.19	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$, S.D.=0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ($\bar{X}=4.43$, S.D.=0.44) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.19) และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.23) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X}=4.04$, S.D.=0.34)

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

ตาราง 2 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ

ข้อ	การบริหาร จัดการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม	เพศ				t	P
		ชาย		หญิง			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน	4.23	0.34	4.23	0.34	0.138	0.891
2	ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและ สิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.52	0.41	4.45	0.48	1.020	0.309

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อ	การบริหาร จัดการศึกษาทางไกล ผ่านดาวเทียม	เพศ				t	P
		หญิง		ชาย			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3	ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.28	0.21	4.21	0.27	1.562	0.121
4	ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบาย สู่การปฏิบัติ	4.24	0.15	4.30	0.17	0.855	0.394
5	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.02	0.30	3.94	0.32	1.562	0.120
6	ด้านการนิเทศภายใน	4.20	0.37	4.11	0.33	1.682	0.095
	รวม	4.25	4.25	0.18	4.21	0.19	0.077

จากตาราง 2 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตาราง 3 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา

ข้อ	การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม	ระดับการศึกษา				t	P
		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
		(\bar{X})	S.D.	(\bar{X})	S.D.		
1	ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน	4.22	0.35	4.28	0.29	-0.992	0.323
2	ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา	4.49	0.45	4.49	0.49	-0.014	0.989
3	ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน	4.25	0.25	4.25	0.23	-0.033	0.973
4	ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ	4.29	0.20	4.24	0.21	1.288	0.200
5	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	3.99	0.33	3.94	0.26	0.698	0.486
6	ด้านการนิเทศภายใน	4.15	0.36	4.21	0.36	-0.806	0.421
	รวม	4.23	0.21	4.24	0.17	-0.133	0.894

จากตาราง 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบ สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

ตาราง 4 แสดงการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อ	การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1	ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การ จัดการเรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.075	0.927
		ภายในกลุ่ม	18.249	156	0.117		
		รวม	18.267	158			
2	ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อม ภายในสถานศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.057	2	0.029	0.139	0.871
		ภายในกลุ่ม	32.155	156	0.206		
		รวม	32.212	158			
3	ด้านการสนับสนุนการจัดการ เรียนการสอน	ระหว่างกลุ่ม	0.011	2	0.05	0.087	0.917
		ภายในกลุ่ม	9.579	156	0.061		
		รวม	9.589	158			
4	ด้านการกำหนดนโยบายและการ นำนโยบายสู่การปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	0.803	2	0.041	1.027	0.360
		ภายในกลุ่ม	6.285	156	0.040		
		รวม	6.367	158			
5	ด้านการพัฒนาครู และบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.027	2	0.013	0.133	0.875
		ภายในกลุ่ม	15.707	156	0.101		
		รวม	15.734	158			
6	ด้านการนิเทศภายใน	ระหว่างกลุ่ม	0.099	2	0.050	0.383	0.683
		ภายในกลุ่ม	20.283	156	0.130		
		รวม	20.382	158			
	รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.004	2	0.002	0.048	0.953
		ภายในกลุ่ม	6.537	202	0.042		
		รวม	6.541	204			

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน



สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม พบว่า การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจัดสภาพห้องเรียนอาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ และด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมเป็นนโยบายที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่ต้องการแก้ไขปัญหาครูไม่ครบชั้นของโรงเรียนขนาดเล็ก ซึ่งมีปัญหาในการจัดการเรียนการสอนไม่สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพได้ครบทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ อันเนื่องมาจากความถนัดของครูและสื่อ อุปกรณ์ในการเรียนการสอน และการจัดการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมสามารถแก้ปัญหาด้านการสอนของโรงเรียนขนาดเล็กได้เป็นอย่างดี เพราะนักเรียนสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ นักเรียนได้เห็นบรรยากาศในการเรียนของห้องเรียนอื่น และได้เรียนรู้จากครูที่มีความสามารถในด้านการสอนตามความถนัดของครู (เคนวัฒน์ ฤทธิธ, 2559) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในโรงเรียนขนาดเล็กให้ความสำคัญกับการบริหารโครงการจัดการเรียนการสอนผ่านดาวเทียม จึงส่งผลให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุตามตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการได้อย่างครบถ้วนและมีคุณภาพ กล่าวคือ มีการวางแผนการดำเนินงานโดยมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนมีการปฏิบัติตามแผนอย่างจริงจังและครบถ้วน รวมถึงมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลอย่างเข้มแข็งและต่อเนื่องในทุกระยะ โดยมุ่งเน้นให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มตามศักยภาพของตน มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และสามารถสืบค้นข้อมูลความรู้ โดยใช้สื่อเทคโนโลยี ส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย (เกียรติศักดิ์ เรืองชัยภูมิ, 2559) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพล วุฒิพุทธศาสตร์ (2559) พบว่า สภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2 โดยรวมมีการปฏิบัติงานจริงอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดิษฐ์ธิดา บันคำมา (2559) พบว่า ผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 การจัดการสภาพแวดล้อม และสิ่งสนับสนุนทางการเรียน การจัดระบบการจัดการเรียนการสอน การจัดเตรียมบรรยากาศและสภาพ



ในชั้นเรียน และด้านการจัดเตรียมบุคลากร ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวุฒันัน ประสาทนกุล (2559) พบว่า การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอ่างทอง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากด้วย

เมื่อพิจารณารายด้าน ยังพบว่าด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนใหญ่มีการกำหนดมาตรฐานห้องเรียนตามบริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก มีสนับสนุนให้โรงเรียนมีภูมิทัศน์และแหล่งเรียนรู้ภายในโรงเรียนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และมีการกำหนดมาตรฐานให้อาคารเรียนทุกอาคารมีความสะอาดเป็นระเบียบและปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของดิษฐ์ลดา บันคำมา (2559) ได้ศึกษาการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 พบว่า ผลการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนทางการเรียน การจัดเตรียมบรรยากาศและสภาพในชั้นเรียน อยู่ในระดับมาก และมีความเฉลี่ยสูงสุด และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอภิรักษ์ สีสำ และคณะ (2561) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่อง แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชรเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า สภาพการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมากเช่นกัน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่ให้ความสำคัญต่อการกำหนดแผนการนิเทศภายในแบบมีส่วนร่วมที่สอดคล้องกับผลการประเมินตนเองตามมาตรฐานการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ขาดการส่งเสริมให้ครูนำความรู้จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ตลอดจนยังขาดการสรุปและรายงานผลการพัฒนาของคณะครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน โดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ซึ่งบุคลากรก็ถือเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLTV) ของสถานศึกษาโดยตรงกล่าวคือมีประเด็นที่สนับสนุนการบริหารจัดการการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLTV) ของสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีการแต่งตั้งคำสั่งปฏิบัติงานชัดเจนและหัวหน้างานชี้แนะการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนด้วย ส่วนประเด็นที่ขาดคือ ครูขาดแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่มีบริบทของสถานศึกษาตั้งอยู่บนพื้นที่สูงและมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (दनยวัฒน์ มณี, 2560) เช่นเดียวกับข้อเสนอแนะของ ทิวากร ดวงแก้ว (2558) ที่เสนอว่าโรงเรียนควรให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลตามความรู้ความถนัดของครูเกี่ยวกับการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ความสามารถในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ สื่อทางไกลผ่านดาวเทียม ประเด็นนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของยอดชาย มานีม (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 2 แนวทางการแก้ปัญหาด้านบุคลากร คือ ครูควรเตรียมการสอนล่วงหน้าพร้อมอยู่ควบคู่กับนักเรียนทุกครั้งที่จัดการเรียนการสอน ผู้บริหารโรงเรียนควรค้นคว้าหาความรู้การจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมใหม่ ๆ ที่ทันต่อสภาพการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ พร้อมรับ



ฟังความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับปัญหาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม สถานศึกษาควรมีการสัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่มโรงเรียนที่ใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม สถานศึกษาควรมีการนิเทศ วัดและประเมินผล การเรียนการสอน เพื่อมอบรางวัลแก่ครูผู้สอนดีเด่น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ครูผู้สอน

2. การเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูผู้สอนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียนและสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษาด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร และด้านการนิเทศภายใน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกลได้จัดทำแนวทางการดำเนินการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการนิเทศติดตาม และประเมินผลการดำเนินการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมแก่สถานศึกษา (ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล, ม.ป.ป.) อีกทั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้มีการจัดอบรมขยายผลให้ความรู้แก่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนขนาดเล็ก และมีการนิเทศติดตาม ประเมินผลการดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีส่วนร่วมในการบริหารและการจัดการการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม และมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมไม่แตกต่างกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563) ซึ่งสอดคล้องกับจิริภา สำเนียงสูง (2560) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูผู้สอนที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 พบว่า และครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน และครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV) ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา ลำพันธ์ (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีต่อสภาพการจัดการศึกษาโดยใช้สื่อการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 จำแนกตามเพศ มีความคิดเห็นโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเมษินทร์ ทานิล (2560) พบว่า ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาด้านการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของผู้บริหารในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการจัดหาวัสดุอุปกรณ์การจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการจัดสรรให้โรงเรียนมีจานดาวเทียมเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอนจากสถานีต้นทางที่ส่งสัญญาณครบทุกห้องเรียน
2. ด้านการจัดสภาพห้องเรียน อาคารเรียน และสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการกำหนดมาตรฐานให้ทุกระดับชั้นมีห้องเรียน ที่สะอาด เป็นระเบียบ ปลอดภัย และควรมีการสนับสนุนให้โรงเรียนมีการจัดสรรพื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้นอกห้องเรียน
3. ด้านการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารควรมีการแต่งตั้งให้คณะครูปฏิบัติหน้าที่ควบคุมดูแลอุปกรณ์ และระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมอย่างชัดเจน
4. ด้านการกำหนดนโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารสถานควรมีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติจริงโดยสอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ กลยุทธ์และเป้าหมายของโรงเรียนได้อย่างชัดเจน
5. ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ผู้บริหารควรมีการสรุปและรายงานผลการพัฒนาของคณะครูเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง รวมทั้งควรมีการส่งเสริมให้ครูนำความรู้ จากการพัฒนาตนเองไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้การศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม อย่างน้อยปีการศึกษาละ 1 ครั้ง
6. ด้านการนิเทศภายใน ผู้บริหารควรมีการบันทึกผลการนิเทศของคณะครูผู้รับการนิเทศเป็นรายบุคคล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ จาก ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเกอว อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา นายเสกสรร ทุนอินทร์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติคีรีวิทยาคม และ นายบุญเทพ พิศวง ผู้อำนวยการโรงเรียนเชียงแสนวิทยาคม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่าน ที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3)**. กรุงเทพฯ:

บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.

กัลยา ลำพันธ์. (2560). การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ในการจัดการศึกษาโดยใช้สื่อการศึกษาทางไกลผ่าน

ดาวเทียมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5.

วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.

เกียรติศักดิ์ เรียงชัยภูมิ. (2559). การศึกษาประสิทธิภาพการบริหารโครงการจัดการศึกษาทางไกล

ผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สมุทรสาคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ กษ.ม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

จิราวุฒินันท์ ประสาทนกุล. (2559). การบริหารการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวล

ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอำเภอวังทอง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.,

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.

จีรภา สำเนียงสูง. (2560). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียม (DLTV)

ของกลุ่มโรงเรียนสุวรรณสาธุกิจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี เขต 2.

วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.

เคนวัฒน์ ฤทธิธรม. (2559). การดำเนินงานการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุรินทร์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราช

ภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.



- ณัฐพล วุฒิปุทธศาสตร์. (2559). การจัดการศึกษาทางไกลเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนในพื้นที่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณัยวัฒน์ มณี. (2560). ถอดบทเรียนการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทางไกลผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ (DLIT) ในโรงเรียนบนเขตพื้นที่สูง : กรณีศึกษาโรงเรียนบ้านแม่หม้อ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ดิษฐ์ลดา บันคำมา. (2559). การจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 22. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ทิวากร ดวงแก้ว. (2558). ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ กษ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สุโขทัย.
- เมสินทร์ ทานิล. (2560). สภาพการบริหารจัดการโครงการจัดการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษาและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- มูลนิธิการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียม. (2560). คู่มือครูพระราชทานสอนทางไกลผ่านดาวเทียม สำหรับโรงเรียนปลายทางโครงการการศึกษาทางไกลผ่านดาวเทียมโรงเรียนวังไกลกังวล ภาคเรียนที่ 1 ปีการศึกษา 2560. กรุงเทพฯ: สยามพรี้น.
- ยอดชาย มานีม. (2559). แนวทางการดำเนินงานการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ศูนย์พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล. (ม.ป.ป.). โครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2563. เชียงราย.
- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2558). คู่มือการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- อภิรัตน์ สีข่า. (2561). แนวทางพัฒนาการจัดการเรียนการสอนทางไกลผ่านดาวเทียมของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3).



การศึกษาการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A STUDY OF APPLYING THE PRINCIPLES OF SUFFICIENCY ECONOMY IN THE
ADMINISTRATION OF EDUCATIONAL, CHIANG RAI PRIMARY EDUCATION SERVICE
AREA OFFICE 3

ชลลดา ไชยธรรม^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Chonlada Chaitham^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับจำนวน 110 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67–1.00 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ 2) ข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปพบว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารงานสถานศึกษา 4 ฝ่าย, หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author : 62170107@up.ac.th



Abstract

This study aimed to study the applying the principles of sufficiency economy. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and study suggestion of applying the principles of sufficiency economy. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers classified by position, gender, age, highest educational background Performance status and working experience the samples used in this research were education institution administrators and teachers. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, there are 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes. The tool used to collect data was a 5-rating scale questionnaire in a set of 110 items, constructed by the researcher, with the item discriminating power ranged from 0.67 to 1.00. The statistics used to analyze the data are mean and standard deviation The results of the study showed that 1) the applying the principles of sufficiency economy. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, according to the opinions of the administrators and teachers, the overall level was at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is general management. And the side with the lowest mean is budget. 2) Suggestions for applying Sufficiency Economy Philosophy under Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, found that having a good immune system side, it was the suggestion with the highest frequency in general administration.

Keywords: School administration 4 departments, Philosophy of Sufficiency Economy

บทนำ

ศูนย์ประสานงานกลางการดำเนินงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดแนวทางการจัดการศึกษาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ การปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนรู้จักการใช้ชีวิตที่พอเพียง เห็นคุณค่าของทรัพยากรต่าง ๆ ฝึกการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และแบ่งปันมีจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม ค่านิยม เอกลักษณ์ของความเป็นไทย การจัดการศึกษาตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงจำเป็นต้องสอดแทรกสาระเศรษฐกิจพอเพียงในหลักสูตรและสาระเรียนรู้ในห้องเรียน รวมทั้งการประยุกต์หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนนอกห้องเรียน นอกจากนี้ ยังได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้เรียนตามแนวทางปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา การจัดระบบบริหารสถานศึกษา การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชน การติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ. 2550 ก, หน้า 4) โดยมีเป้าหมายในการขับเคลื่อนปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา ในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2550-2554) ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2550) กำหนดให้สถานศึกษาที่สามารถเป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไม่ต่ำกว่าจำนวน 8 แห่งระยะที่ 2 (2551 -2552) พัฒนาและขยายเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ทุกจังหวัดเป็นจำนวน 80 แห่ง และระยะที่ 3 (พ.ศ.



2553 – 2554) พัฒนาให้สถานศึกษาสามารถนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการจัดกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารจัดการที่เหมาะสมกับบริบทของแต่ละสถานศึกษาได้ครบทุกแห่งทั่วประเทศ

กระทรวงศึกษาธิการในฐานะเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาคนและสร้างเยาวชนให้มีคุณภาพจึงได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 – 2559) ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ที่มุ่งหวังจะพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกกลุ่มให้มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีจิตสำนึก วัฒนธรรมที่ดีงาม และรู้จักคุณค่าของความเป็นไทย มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และเป็นพลังทางสังคมในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศซึ่งเชื่อมโยงกับบทบาทและอำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีเป้าหมายที่สำคัญ คือ มุ่งให้คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ เป็นคนดี คนเก่ง มีความสุข มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันในเวทีโลก (กระทรวงศึกษาธิการ. 2555 ก, หน้า 11-12)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559 – 2563 เพื่อให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานในระยะ 5 ปี เพื่อความสอดคล้อง เชื่อมโยงและสัมพันธ์กันตั้งแต่ต้นนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาล, กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นโยบายทั่วไปเรื่องส่งเสริมให้มีการดำเนินงานโครงการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงใน ส่วนที่เกี่ยวข้องโดยการเรียนรู้ทำความเข้าใจและยึดเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต พร้อมทั้ง สามารถเผยแพร่ขยายผลต่อไปได้ (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2559-2563.2563 ,หน้า 39)

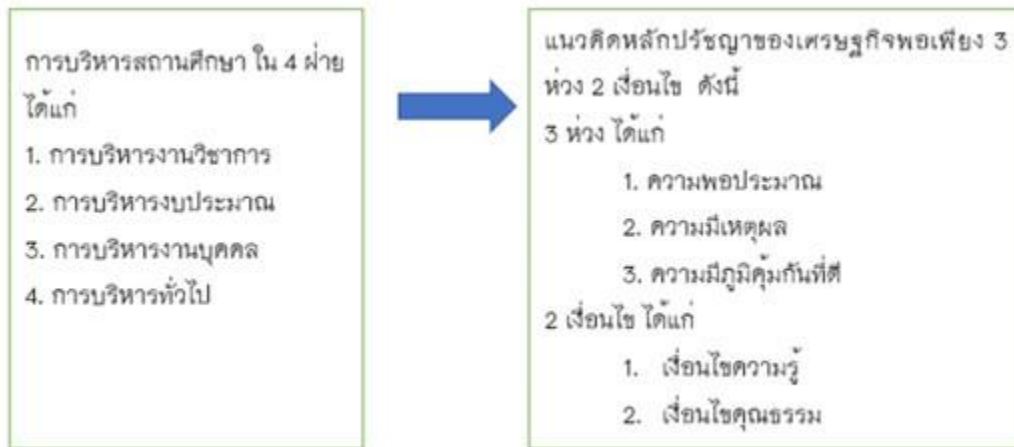
สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีจำนวนสถานศึกษาในสังกัดจำนวน 150 แห่ง ข้อมูลจากสถาบันสังคมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการซึ่งมีนโยบายขยายผลสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง) โดยเริ่มพัฒนาเพื่อขยายผลในปี ๒๕๕๔ เป็นต้นมา และในปี พ.ศ. ๒๕๕๖ – พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้ดำเนินการติดตามประเมินผลสถานศึกษาพบว่าสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกแห่ง ผ่านรายการประเมินเกณฑ์คุณภาพของกระทรวงศึกษาธิการ สามารถเป็นสถานศึกษาแบบอย่างการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการบริหารจัดการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สถานศึกษาพอเพียง)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลแลกเปลี่ยนเรียนรู้และแนวทางการกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น 2,625 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607-610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จันอำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง และวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster sampling) โดยจับฉลากแบบไม่ใส่คืน ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร	ครู	ผู้บริหาร	ครู
		สถานศึกษา		สถานศึกษา	
แม่จัน	40	39	587	30	79
แม่สาย	32	29	663	23	89
เชียงแสน	25	23	439	18	59
แม่ฟ้าหลวง	31	30	647	23	87
ดอยหลวง	13	11	157	9	21
รวม	141	132	2,493	103	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ความพอประมาณ 2) ความมีเหตุผล 3) ภูมิคุ้มกัน 4) เงื่อนไขความรู้ 5) เงื่อนไขคุณธรรม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาจากเอกสารตำราต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะแก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา



3. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์และความครอบคลุมของเนื้อหา และหา ค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาดังนี้

3.1 ดร.สันติ บุรณะชาติ ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

3.2 ดร.กฤษณา พลตรี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านมนตรียวิทยา

3.3 นายพิชชากร อานู ตำแหน่งผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านแม่หม้อ

โดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่า มีความสอดคล้อง หรือไม่ มีเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

วิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (ioc) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามที่ต้องการ

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถาม ได้รับการประเมินความสอดคล้องจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่าน โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป จากผลการวิเคราะห์ข้อคำถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ในรายข้อ ซึ่งถือว่า เป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหา

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กลุ่มตัวอย่างที่โรงเรียนบ้านดอยช้าง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.99

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับดังนี้



1. ผู้วิจัยขอหนังสือรับรองและหนังสือแนะนำตัวจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวันเวลา ในการเก็บข้อมูลให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างรับทราบ

3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้ศึกษารวบรวมแบบสอบถามภายในเวลาที่กำหนด และได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 438 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมีขั้นตอนดังนี้

1.1 นำแบบสอบถามที่ได้คืนจากสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มาตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ในการตอบ

1.2 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาจัดระเบียบข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้งรายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ 5 ระดับ และ แปลความหมาย โดยใช้เกณฑ์ของธานินทร์ ศิลป์จารุ (2550, ไม่มีเลขหน้า) อ้างใน เอี่ยมพร บุญเกิด (2558, หน้า 32) ดังนี้

4.51 – 5.00 หมายถึง มีระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารอยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง มีระดับการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา ได้แก่

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

ผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์แจกแจงความถี่ และร้อยละ

(Percentage)

ตาราง 2 แสดงจำนวนและร้อยละสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ผู้บริหาร	86	19.60
2) ครู	352	80.40
รวม	438	100.00
เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ชาย	234	53.40
2) หญิง	204	46.60
รวม	438	100.00
อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) 25 – 30 ปี	86	19.60
2) 30 – 35 ปี	236	53.90
3) 35 ปีขึ้นไป	116	26.50
รวม	438	100.00
วุฒิการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) ปริญญาตรี	326	74.40
2) สูงกว่าปริญญาตรี	112	25.10
รวม	438	100.00
ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1) 1-3 ปี	127	29.00
2) 4-6 ปี	128	29.20
3) 7-10 ปี	56	12.80
4) 15 ปีขึ้นไป	127	29.00
รวม	438	100.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นผู้บริหารจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และครู จำนวน 352 คน คิดเป็นร้อยละ 80.40 เมื่อจำแนกตามเพศพบว่ามีเพศชาย จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 53.40 เพศหญิง จำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 46.60 จำแนกตามอายุ พบว่า มีอายุตั้งแต่ 25-30 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 อายุ 30-35 ปี จำนวน 236 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90 และ อายุ 35 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 จำแนกตามวุฒิศึกษา พบว่า ที่มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี จำนวน 326 คน คิดเป็นร้อยละ 74.40 วุฒิมัธยมศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 25.10 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-3 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 มีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 มีประสบการณ์ทำงาน 7-10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และมีประสบการณ์ทำงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ด้าน	การใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3	n = 438		ระดับ
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.24	.54	มาก
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.23	.54	มาก
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.24	.54	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.25	.54	มาก
รวม		4.24	.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการใช้ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = .54) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{x} = 4.25$, S.D. = .54) รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = .54) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = .54)

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีจำนวน 438 คนพบว่าโดยมากเป็นครู เมื่อจำแนกตามเพศพบว่าโดยมากเป็นเพศชาย การจำแนกตามอายุ พบว่า โดยมาก อายุ 30-35 ปี จำแนกตามวุฒิสถิติศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยมากมีวุฒิปริญญาตรี และจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่าโดยมาก ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ทำงาน 4-6 ปี

2. การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านที่มีค่าเฉลี่ย รองลงมา คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานบุคคล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเป็นอันดับแรก โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เงื่อนไขคุณธรรม

2.2 ด้านการบริหารวิชาการ มีค่าเฉลี่ยรองลงมาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าเฉลี่ยรองลงมาโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความมีเหตุผล และ เงื่อนไขคุณธรรม

2.4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความมีเหตุผล

3. ข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

3.1 ด้านการบริหารวิชาการ

พบว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือมีการดำเนินการบูรณาการหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การเรียนการสอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ ทุกระดับชั้น โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนดังกล่าว มีความทันสมัย รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุดคือ ความมีเหตุผล โรงเรียนจัดวิชาเกี่ยวกับเศรษฐกิจพอเพียงเป็นวิชาเพิ่มเติมอย่างสมเหตุสมผล

3.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

พบว่า เงื่อนไขคุณธรรม เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือใช้หลักการซื้อสัตย์ เที่ยงตรง ตรวจสอบได้ ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุดคือ การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว มีการวางแผนและการดำเนินงานอย่างเป็นระบบโดยใช้หลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการวางแผนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และป้องกันเหตุที่จะเกิดในอนาคต

3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

พบว่า ความมีเหตุผล เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือจัดสรรครูให้ตรงกับวิชาเอกที่สอน และเหมาะสมกับปริมาณนักเรียนต่อห้อง ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุดคือ เงื่อนไขคุณธรรม ให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง ยึดหลักความมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายในการปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

พบว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือการบริหารงานทั่วไปเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนที่สำคัญในชุมชน โรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความน่าอยู่ น่าเรียน น่าเยี่ยมเยียน และมีความเป็นมิตร ส่วนข้อเสนอแนะที่มีความถี่ต่ำสุดคือ ความพอประมาณ นำแนวความคิดจากหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับเปลี่ยนแนวการดำเนินชีวิตของตัวเองอย่างพอดี โดยไม่เบียดเบียนตัวเอง

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งานบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการบริการ งานอาคารสถานที่ งานกิจการนักเรียน ประชาสัมพันธ์ และการอำนวยความสะดวกแก่สถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษารวมถึงการบริการสู่ชุมชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งต้องมีการนำการบริหารโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบการวางแผน การดำเนินการ ตลอดจนการปฏิบัติ ไปสู่การสรุปผลรายปี เป็นการบริหารที่ต้องใช้ความพอประมาณ ความสมเหตุสมผล พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต ประกอบกับการต้องมีความรู้และคุณธรรมในการบริหาร ตามบริบทของสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามเป็นพื้นที่ราบสูง ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และสถานศึกษามีส่วนในการบริการแก่ชุมชนในการช่วยส่งเสริมการประกอบอาชีพ การนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้มากในการบริหารทั่วไป จึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานน้อยเช่นกันสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมรภูมิ อ่อนอ่อน และ ธาณี เกสทอง (2557) การวิจัยนี้ได้ศึกษา แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการบริหารทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง โดยการวิจัยให้เหตุผลว่าการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงด้านการบริหารทั่วไปมาใช้มากจึงทำให้เกิดปัญหาในการบริหารน้อย

2. การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณดำเนินการด้านการเงินและพัสดุ จัดทำแผน อนุมัติการใช้จ่าย เปลี่ยนแปลงงบประมาณ รายงานผลการเบิกจ่าย ตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ รวมถึงบริหารจัดการควบคุมพัสดุ ดูแลบำรุงรักษา และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การบริหารโดยการนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้นั้นต้องคำนึงถึงความพอประมาณ ความสมเหตุสมผล การเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ความรู้ และคุณธรรมในการบริหารจัดการกับงบประมาณที่ได้รับจัดสรร เพื่อให้เพียงพอกับสถานศึกษาและต้องคำนึงถึงผู้ได้รับผลประโยชน์ซึ่งคือผู้เรียนให้มากที่สุด จึงเป็นปัญหาของผู้บริหารส่วนใหญ่ที่จะต้องนำงบประมาณ



เหล่านั้นมาบริหารจัดการให้พอเพียงและทั่วถึงได้สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ล้วนรัตน์ ชัยกิจชนาภรณ์ (2559) การวิจัยนี้ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านงบประมาณ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศรีสุภาวงศ์ ระเริง และ ชีระดา ภิญญา (2559) การวิจัยนี้ได้ศึกษา การบริหารสถานศึกษาพอเพียงโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3. ข้อเสนอแนะการใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปพบว่า การมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว เป็นข้อเสนอแนะที่มีความถี่สูงสุด คือการบริหารงานทั่วไปเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้โรงเรียนเป็นแหล่งเรียนที่สำคัญในชุมชน โรงเรียนควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้มีความน่าอยู่ น่าเรียน น่าเยี่ยมเยียน และมีความเป็นมิตร รวมถึงการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วย สอดคล้องกับบทความวิจัยของ สมใจ ลิกขวัฒน์ วรณะ บรรจง และ สถาพร สังขชาวสุทธิรักษ์ (2557) การวิจัยนี้ศึกษา 1) ระดับการบริหารและระดับการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของนักเรียน 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนและ 3) เพื่อหาตัวทำนายและอำนาจการทำนายของตัวแปรการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 2 ด้าน คือ ด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษากับด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาเป็นตัวทำนายที่สำคัญในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 57

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความรู้จาก ดร. วิชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวลัย คุ้มทอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้นักศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฐา พลตรีผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรียุทธศาสตร์ และนายพิชชากร อานู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษาครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัด



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สถานศึกษา 2551 – 2554.**

กรุงเทพฯ : กระทรวงฯ.

ศรีสุภาวงศ์ ระเริง และ ชีระดา ภิญโญ. (2559). **การบริหารสถานศึกษาพอเพียงโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1. วิทยานิพนธ์บริหารการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.**

สมรภูมิ อ่อนอุ้น และ ธาณี เกสทอง. (2557). **แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดตาก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 38. วิทยานิพนธ์ ., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.**

สมใจ ลิกขวัฒน์ วรณะ บรรจง และ สถาพร สังขชาวสุทธิรักษ์ .(2557). **การบริหารสถานศึกษาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่มีต่อการสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 . วารสารครุพิบูล. 1(1) (มกราคม ถึง มิถุนายน 2557).**



สภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย

Operating conditions according to the policy strategy of the school under the
office Secondary Educational Service Area 36, Chiang Rai Province

ณัฐยา ราชคหมณ์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Nattaya Ratchakhom^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย นั้น มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของ
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย และเพื่อเปรียบเทียบสภาพ
การดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัด
เชียงราย โดยได้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย จำนวน 338 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดย
ใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

จากการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
สูงสุด คือ ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา รองลงมา คือ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพใน
การบริหารจัดการ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญ .05 และการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ประสบการณ์
การทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ .05

คำสำคัญ: การดำเนินงาน, กลยุทธ์เชิงนโยบาย

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : hongyok121@gmail.com



Abstract

A study of the operating conditions of the school's policy strategy in the office The secondary education area in District 36, Chiang Rai Province has the objectives To study the operating conditions according to the policy strategy of schools under the Secondary Education Service Area Office, District 36, Chiang Rai Province And to compare the operating conditions according to the policy strategy of schools under the Secondary Education Service Area Office, District 36, Chiang Rai Province. The study was studied from a sample group consisting of 335 school administrators, teachers under the Secondary Education Area Office, District 36, Chiang Rai Province, using questionnaires as an educational tool. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The study found that Operating conditions according to the policy strategy of schools under the Secondary Education Service Area Office, District 36, Chiang Rai Province The overall picture is very level. When considering each aspect, it was found that the area with the highest average was the development of administrators, teachers and educational personnel, followed by enhancement of management efficiency. And the side with the lowest average was the stability education management.

A comparison of operating conditions according to the policy strategy of schools under the Secondary Educational Service Area Office 36, Chiang Rai Province. Classified by school size in all five aspects, it was found that the school size had a significant difference of .05 and the comparison of operating conditions according to the policy strategy of schools under the Secondary Education Service Area Office, District 36, Chiang Rai Province. Classified by work experience in all 5 areas found that the work experience has a significant difference .05

Keywords: Operations, Strategy, Policy

บทนำ

นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติให้เป็น "คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครอบคลุมด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มีธรรมาภิบาล มีความซื่อสัตย์สุจริต และมีวินัย รักชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู้อุปสรรคเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง" โดยได้วิเคราะห์นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของรัฐบาล จากยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) เพื่อนำสู่การปฏิบัติให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง"

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ลงวันที่ 17 เดือนสิงหาคม พ.ศ.2553 ลำดับที่ 36 ประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดเชียงรายและพะเยา โดยสำนักงานเขตพื้นที่



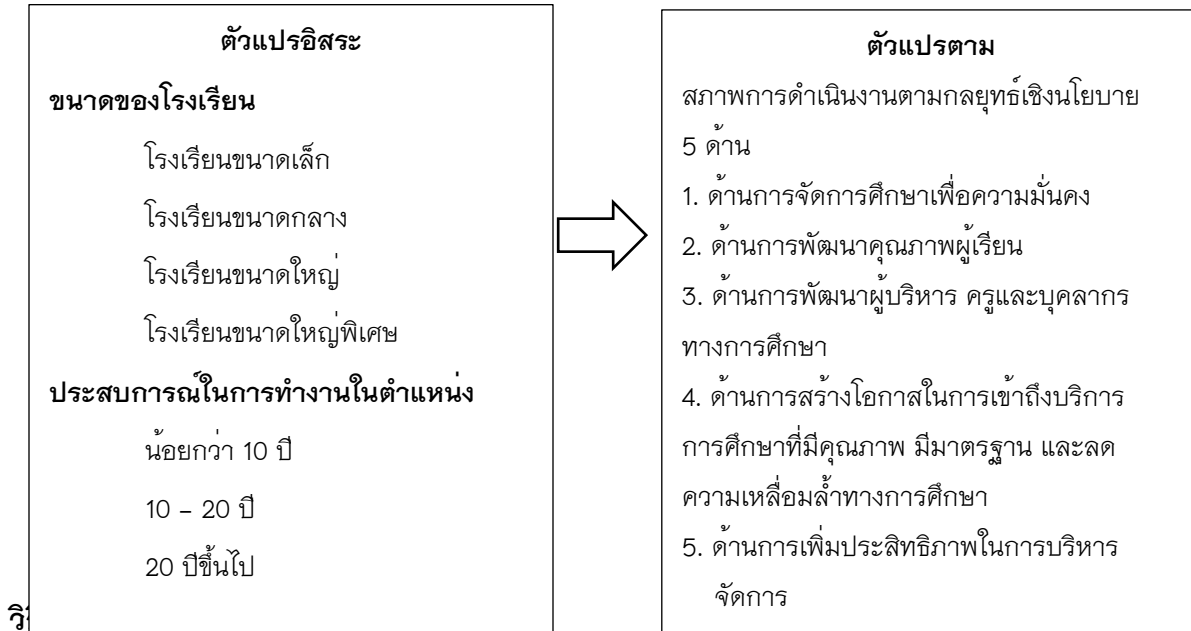
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองเชียงราย จังหวัดเชียงราย และมีการจัดตั้งศูนย์ประสาน การบริหาร จัดการมัธยมศึกษา เขต 36 (พะเยา) ขึ้นที่อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา เพื่อบริหารความสะดวกรวดเร็วกับครูและบุคลากร ทางการศึกษาในพื้นที่จังหวัดพะเยาลำดับงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จึงดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 และกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ตามภารกิจที่รับผิดชอบ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ความสำเร็จ ในการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกำหนดวิสัยทัศน์องค์กร คือ “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นองค์กรแห่งความทันสมัย คุณภาพก้าวไกล รับผิดชอบต่อสังคม” มีพันธกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ ส่งเสริมให้ ผู้เรียนมีคุณธรรมจริยธรรมอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ และพัฒนาระบบบริหาร จัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา ซึ่งจาก ตัวชี้วัด วิสัยทัศน์ ดังกล่าวมาแล้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ได้นำมากำหนดเป้าหมายหลัก ไว้ 5 นโยบาย เรียกว่า กลยุทธ์เชิงนโยบาย ซึ่งประกอบด้วย นโยบายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง มี 2 ประเด็นกลยุทธ์ นโยบายที่ 2 การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน มี 6 ประเด็นกลยุทธ์ นโยบายที่ 3 การพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ ศึกษา มี 3 ประเด็นกลยุทธ์ นโยบายที่ 4 การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลด ความเหลื่อมล้ำทาง การศึกษา มี 5 ประเด็นกลยุทธ์ และนโยบายที่ 5 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ มี 5 ประเด็นกลยุทธ์

จากนโยบายทั้ง 5 นโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะ ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของผู้บริหารสถานศึกษา ตามขนาด โรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สพม.36 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2562) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p.608) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตาม กลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบถามเกี่ยวกับ เพศ ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการทำงาน จำนวนคำถาม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 สภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงรายลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ



มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบาย ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ จำนวน 51 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนักแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ แต่ละระดับมีความหมายดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. ศึกษากลยุทธ์เชิงนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

3. สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แนะนำแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

5. นำแบบสอบถามที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

5.2 นายวรพงษ์ สันติวงศ์ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รักษาการในตำแหน่ง ผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

5.3 นายประวิติ ผันผาย ผู้อำนวยการโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34

ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาข้อคำถามและภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

6. นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญนั้น คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุง ข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ซึ่งข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องหรือไม่ มีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้



- ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง สอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์
ให้คะแนน -1 หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try – Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha – Coefficient) ได้เท่ากับ .806

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. ขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 335 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 30 วัน
3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน และติดต่อประสานงานรับแบบสอบถามจากเครือข่ายทางการศึกษา
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้แก่ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check list) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ ใช้การวิเคราะห์คำนวณ ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงรายตามกลยุทธ์เชิงนโยบาย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1. ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)
2. ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ตาม ประสพการณ์และขนาดของโรงเรียน โดยใช้การทดสอบ F-test และ One-Way ANOVA

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง สภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นเพศชายจำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 66.60 และเพศหญิง จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่ามีการศึกษาาระดับปริญญาตรี จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 66.90 การศึกษาาระดับปริญญาโท จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 33.10 ไม่มีผู้ที่มีการศึกษาาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาเอก จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 65.40 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ตามประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนโดยใช้การทดสอบ F-test และ One-Way ANOVA พบว่าระดับความคิดเห็นสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = .18) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = .16) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = .21) ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = .17) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = .22)

จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่



ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย โดยรวมแตกต่างกันทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ศรีประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในทัศนะของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในทัศนะของครู เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามภูมิหลังของครู ได้แก่ ภูมิกวการศึกษา และประสบการณ์การสอน และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า สภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้าน ดังนี้

ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง สภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจาก สถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ และพลเมืองโลกที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้เรียนในเขตพื้นที่เฉพาะ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มที่ด้อยโอกาสและกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ทุรกันตาร ให้ได้รับบริการด้านการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีคุณภาพและเหมาะสมตรงตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561) นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข น้อมนำแนว



พระราชดำริ สืบสานพระราชปณิธานและพระบรมราโชบาย ด้านการศึกษา หรือ “ศาสตร์พระราช” มาใช้ในการจัดกระบวนการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ปลูกฝังและเสริมสร้างวิถีประชาธิปไตย ความสามัคคี สมานฉันท์ สันติวิธี ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และยังคงสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิฑูล ภูมิโคกรักษ์ (2561) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขนาดเล็ก และเพื่อสร้างกลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นมีค่าเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่าดัชนี PNI เมื่อพิจารณาประเด็นย่อย พบว่า ด้านวิชาการ ด้านหลักสูตร ด้านกิจกรรมการเรียนการสอน ด้านสื่อและแหล่งเรียนรู้ ด้านเครื่องมือวัดประเมินผล ด้านกิจกรรมนักเรียน และด้านบุคลากร มีความต้องการสูงกว่าค่าดัชนี PNI ถือเป็นด้านที่ควรได้รับการพัฒนา กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักของเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา ประกอบด้วย 4 กลยุทธ์หลัก ได้แก่ กลยุทธ์การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่บูรณาการหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์พัฒนากิจกรรมผู้เรียนสู่วิถีพอเพียง กลยุทธ์สร้างวัฒนธรรมองค์กรสู่วิถีพอเพียง และมี 13 กลยุทธ์รอง 61 แนวทางปฏิบัติ

ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน สภาพการดำเนินงานตาม กลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สถานศึกษามีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรทุกระดับการศึกษา ให้เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 นำไปสู่การจัดการศึกษาเพื่อการมีงานทำ (Career Education) การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้มีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 มีความเป็นเลิศด้านวิชาการ นำไปสู่การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะอาชีพและทักษะชีวิต มีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขการจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษา นำ Digital Technology มาใช้ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามสมรรถนะ ความต้องการ และความถนัด สร้างสังคมฐานความรู้ (Knowledge – Based Society) เพื่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภาวิณี สุกงา (2551) ได้ศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อทราบการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ และเพื่อทราบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติโดยใช้สถานศึกษาเป็นหน่วยวิเคราะห์ พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา สภาพการดำเนินงานตาม กลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ด้านการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก สถานศึกษามีการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันทางการศึกษาที่ผลิตครู ในการผลิตและพัฒนาครูให้ตรงกับสาขาวิชาและสอดคล้องกับการพัฒนาในศตวรรษที่ 21 การพัฒนาผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท ให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ มีศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม การนำ Digital Technology มาใช้ในการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภททั้งระบบ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปัญญาพร ศรีประเสริฐ (2560) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในทัศนะของครู มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในทัศนะของครู เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามภูมิหลังของครู ได้แก่วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การสอน และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน พบว่า สภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในทัศนะของครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การสอนที่แตกต่างกันมีความเห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามการพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียนของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาไม่แตกต่างกัน และ ปัญหาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ได้แก่ โครงสร้างเวลาเรียนเน้นพัฒนาทักษะอาชีพมากกว่าด้านอาเซียนไม่ได้เน้นติดตามการใช้หลักสูตร ครูไม่เข้าใจกรอบเนื้อหาความเป็นอาเซียน และไม่ได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร ผู้บริหารไม่ร่วมมือในการพัฒนาเครือข่ายประชาคมอาเซียน สถานศึกษาขาดเทคโนโลยีที่ทันสมัย และครูขาดความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยี ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ เขตพื้นที่การศึกษาควรพัฒนาผู้บริหารและครูให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรอาเซียนและสามารถบูรณาการนำสู่ชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง พร้อมทั้งให้มีการนิเทศติดตามอย่างเป็นระบบ และควรส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือสู่ประชาคมอาเซียนอย่างจริงจัง สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาควรสนับสนุนและพัฒนาครูและนักเรียนอย่างหลากหลายช่องทางเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษและสื่อเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สภาพการดำเนินงานตาม กลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการให้ร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่การยกระดับสถานศึกษาในสังกัดทุกระดับ และทุกประเภท ให้มีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่เพื่อให้พัฒนาผู้เรียน มีคุณภาพ มีมาตรฐานเสมอกันการสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารจัดการศึกษาสำหรับผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนผู้เรียน และสถานศึกษาอย่างเหมาะสม เพียงพอการส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษา หน่วยงานทุกระดับ นำ Digital Technology มาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จักรพันธ์ ภาชนะ



(2558) ได้ศึกษาอนาคตภาพการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 – 2567) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาเพื่อศึกษาอนาคตภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 – 2567) และนำเสนออนาคตภาพการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในระดับมัธยมศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 – 2567) พบว่า อนาคตภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 – 2567) ครูควรเป็นผู้อำนวยความสะดวก จัดการเรียนการสอนควรสอดคล้องกับชีวิตประจำวัน หลักสูตรควรมีการบูรณาการข้ามกลุ่มสาระการเรียนรู้ ไม่แยกส่วนวิชาพื้นฐาน ลดเวลาในชั้นเรียน เพิ่มเวลาในการเผชิญโลกความเป็นจริงผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงผลลัพธ์เป็นสำคัญ Matrix Based Flat Organization ผู้บริหารเป็นผู้สนับสนุนหรือผู้เอื้ออำนวย ค้นสารสนเทศ เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จะมีการกระจายอำนาจบริหารงานทุกคนจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มายังเขตพื้นที่โดยตรง มีการลดลำดับชั้นการสั่งการเป็น Flat Organization องค์การแนวราบเป็น Matrix นโยบายการจัดการศึกษากำหนดนโยบาย 4 ช่วงเวลา(1ปี/3ปี/6ปี/12ปี)ตามระดับชั้นการศึกษา ยั่งยืนต่อเนื่อง เชื่อมต่อการประถมศึกษาและปลอดการเมืองอย่างแท้จริงอนาคตภาพการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2558 – 2567) ใช้มิติการบริหารจัดการ 5 มิติ ได้แก่แนวคิด รูปแบบการบริหาร หลักการ วิธีการและเงื่อนไขประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 และโลกาภิวัตน์เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดนโยบายการศึกษา หลักการการบูรณาการและผสมผสานรูปแบบการบริหารจัดการ วิธีการการบริหารแบบบูรณาการ และเงื่อนไขจากอนาคตภาพ

ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ สภาพการดำเนินงานตาม กลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องมาจากสถานศึกษา มีการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของสถานศึกษาการสร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนของสังคมเข้ามามีส่วนร่วมบริหารจัดการศึกษาการยกระดับการบริหารงานของสถานศึกษาให้มีอิสระ นำไปสู่การกระจายอำนาจ 4 ด้าน ให้สถานศึกษาเป็นศูนย์กลางในการจัดการศึกษาตามบริบทของพื้นที่ การปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณเพื่อสนับสนุนผู้เรียนและสถานศึกษาอย่างเหมาะสมเพียงพอและการส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาทุกระดับ นำ Digital Technology มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารอย่างเป็นระบบ นำไปสู่การนำเทคโนโลยี Big Data เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภวัจน พรหมตัน (2559) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2 โรงเรียนขนาดเล็กโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมาตรฐานในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขนาดกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนขนาดใหญ่โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านหลักสูตรและการสอนในศตวรรษที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการ



ส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของศตวรรษที่ 21 โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเมื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม พบว่า ทุกด้านไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ขนาดโรงเรียนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พัชรี พิมพิลา (2559) ได้ศึกษาการศึกษสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) เปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 128 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าเชื่อมั่นเท่ากับ .96 และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า สภาพการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีการปฏิบัติสูงสุด คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ รองลงมา คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และด้านการกำหนดทิศทาง และรายด้านที่มีการปฏิบัติต่ำสุด คือ ด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์ ปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยภาพรวมมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีปัญหาสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านการกำหนดกลยุทธ์ และด้านการจัดทำแผนกลยุทธ์ และรายด้านที่มีปัญหาต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดทิศทาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมมีสภาพและปัญหาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



ผลเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามกลยุทธ์เชิงนโยบายของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิริตา บุญศัพท์(2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ และแสวงหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือครู 323 คน และผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำทางวิชาการสูง 3 คน เครื่องมือที่ใช้วิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของเครื่องมือ มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา 0.96 ค่าความเชื่อมั่น 0.973 และสถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่แบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัยพบดังนี้ ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านการพัฒนาครูโดยใช้ระบบการสอนงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการนิเทศและการประเมินผลการจัดการเรียนรู้ของครู และด้านการส่งเสริมให้ใช้สื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย รองลงมาตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบพรรณนะของครู ตามลักษณะภูมิสังคม พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษา และประสบการณ์การสอนต่างกันมีพรรณนะต่อภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ส่วนการจำแนกตามวิทยฐานะมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ คือผู้บริหารมีการพัฒนาตนเอง มีวิสัยทัศน์ มีความทันสมัย ส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพในทุก ๆ ด้าน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ๆ เข้าใจสภาพความเป็นจริง สภาพปัญหาของครูและผู้เรียนแล้วนำมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา สนับสนุนการทำงานเป็นทีม วางแผนกำหนดนโยบายที่ชัดเจน สนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสถานศึกษา เพื่อตอบสนองการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ , นายวรพงษ์ สันติวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ นายประวัตติ ผันผาย ผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนฝางชนูปถัมภ์ ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม



ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จ ลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กิริตา บุญศัพท์. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21 โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- จักรพันธ์ ภาชนะ. (2558). อนาคตภาพการบริหารจัดการการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาในทศวรรษหน้า(พ.ศ.2558 – 2567). วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- ปัญญาพร ศรีประเสริฐ. (2560). สภาพการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาโรงเรียนสู่ประชาคมอาเซียน ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ในทัศนะของครู. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ศศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, กรุงเทพฯ.
- พิกุล ภูมิโคกรักษ์. (2561). กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาโดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. วารสารบริหาร การศึกษাবัณฑิต, ปีที่ 18 (ฉบับที่ 3), หน้า 401 – 403
- พัชรี พิมพิลา. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการวางแผนกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ภาวิณี สกฤณา. (2551). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- ศุภวัจน์ พรมตัน. (2559). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมระบบสนับสนุนการศึกษาของ ศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 กลุ่มย่อยที่ 2. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ 2561.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. (2562). แผนปฏิบัติงานประจำปี 2563.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607–610.



ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Democratic Leadership of School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Area Office 3

ทรงธรรม สร้อยยานะ^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Songtham Soiyana^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือเท่ากับ 1 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.86 และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการศึกษา พบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมและด้านการกระจายอำนาจ ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 1) ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า 1.1) ควรส่งเสริมการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมและความรู้ความสามารถของครู 1.2) ให้ครูได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน 2) ด้าน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author: aeasuji@gmail.com



การสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า 2.1) ให้ครูมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการในงานฝ่ายต่าง ๆ 2.2) จัดทำผลการดำเนินงานเป็นสารสนเทศให้ทุกฝ่ายได้รับรู้อย่างทั่วถึง 3) ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า 3.1) มีโครงสร้างบุคลากรและกำหนดขอบข่ายงานที่ชัดเจน 3.2) สร้างเครือข่ายการพัฒนาที่เข้มแข็ง 4) ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า 4.1) มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ ได้ 4.2) ไม่ควรเป็นผู้สั่งการเพียงอย่างเดียว 4.3) มีการนิเทศติดตามการปฏิบัติงานของทีมสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย

Abstract

The aims of this study were 1) to examine democratic leadership level of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Office 3; 2) to develop the recommendations on democratic leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. Following the Krejcie and Morgan sample size formula and Simple random sampling, 438 samples were randomly selected from the 2,625 populations involving administrators and teachers under Chiang Rai Primary Educational Service Office 3. The research instruments were checklists, Rating Scale (IOC = 1), Alpha Coefficient 0.86 and open-ended questions. The data was calculated for frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D.).

The results showed that:

1. The level of democratic leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, in overall, was ranked at the high level. The individual aspects analysis revealed that teamworking competence showed the highest mean followed by building participation and Decentralization respectively, while trust and credentiality on subordinates were ranked at the lowest mean.

2. The recommendations for democratic leadership of school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 were proposed. (1) Trust and credentiality on subordinates involved: 1.1) Support teacher's development of morality, ethics and competence; 1.2) Promote freedom in job performance. (2) Building participation involved: 2.1) Allow teachers' participation in administration of tasks in various sections; 2.2) Disclose information of school administration activities publicly. (3) Decentralization involved: 3.1) Design personnel structure and define job responsibility clearly; 3.2) Build strong development network. (4) Teamworking competence involved: 4.1) Administrators must show expertise in their administration jobs and be able to give advice; 4.2) Administrators must not only give command; 4.3) Administrators should implement consistent supervision and monitoring job performance of the team.

Keywords: Democratic leadership



บทนำ

การบริหารงานในสถานศึกษา มีบุคลากรทางการศึกษาที่สำคัญที่จะนำพาให้การทำงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไปได้ด้วยดีนั้น ก็คือผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษาแต่ละแห่งของทั้งรัฐและเอกชน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินการไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษานั้น ต้องอ้างอิงหลักการของการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 กระทรวงศึกษาธิการ (2542 , หน้า 4) คือ เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องนำเทคนิควิธีการ ตลอดจนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาที่มีอยู่อย่างมากมาย จากนักคิดหลาย ๆ ท่านนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ทฤษฎีทางการศึกษาต่าง ๆ เป็นเสมือนเครื่องมือให้นำทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถดำเนินการบริหารการศึกษาในสถานศึกษานั้น ๆ ได้อย่างมั่นใจ สร้างเสริมทักษะในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจึงเป็นหัวใจของการบริหาร เพราะเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่จะช่วยส่งเสริม สนับสนุนให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นและการบริหารงานก็จะไม่ประสบปัญหา อุปสรรค เนื่องจากผู้บริหารจะต้องใช้พฤติกรรมของผู้นำเพื่อนำบุคคลในองค์กรให้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ปัจจัยที่สำคัญที่สุดของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้อยู่รอดและเจริญก้าวหน้าคือ ภาวะผู้นำ องค์กรใดมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีมีความสามารถ ย่อมสามารถนำองค์กรสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดก็ตามที่มีผู้บริหารที่ด้อยคุณภาพ ย่อมทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ใต้บังคับบัญชา อันจะนำไปสู่ผลผลิตที่ต่ำ ลงและผลการดำเนินงานที่ล้มเหลว (ภารดี อนันต์นาวี, 2555, หน้า 8)

สถานศึกษาเป็นสถาบันทางสังคมในการสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญในการดำเนินงาน จัดการศึกษาให้เป็นไปตามความมุ่งหวังของประเทศชาติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้งนี้การที่สถานศึกษาจะสามารถดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผลนั้น สถานศึกษาต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนสอนและความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษานั้น ขึ้นอยู่กับความสามารถและทักษะกระบวนการในการบริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะมีคุณภาพหรือไม่ขึ้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาและเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดมุ่งหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563, สื่อออนไลน์) อย่างไรก็ตาม ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังพบว่า 1)บุคลากรในโรงเรียนไม่ได้รับการแนะนำการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน 2)เมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เช่น การย้ายผู้บริหารหรือย้ายหัวหน้างาน ทำให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนขาด



ประสิทธิภาพและ 3)ขาดการประสานของฝ่ายต่าง ๆ ในโรงเรียนให้ดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน (สายฝน ออกแผ่ , 2556, หน้า 151)

การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐไอโอวาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ได้แบ่งผู้นำออกเป็น 3 แบบ คือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการและแบบเสรีนิยม จากการศึกษาวิจัยโดยการทำชุดฝึกอบรมไม่มีผู้แสดงพฤติกรรม 3 รูปแบบ แล้วนำไปใช้กับคน 3 กลุ่ม พบว่า กลุ่มที่มีผู้นำแบบปล่อยเสรีให้ผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบอัตตนิยมและแบบประชาธิปไตย ทุกเกณฑ์ที่ใช้ในการศึกษา แบบที่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยและแบบอัตตนิยม แม้จะได้ปริมาณงานเท่ากัน แต่กลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยก็มีคุณภาพงานสูงกว่า และสมาชิกมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า (สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2550) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือเป็นภาวะผู้นำที่สมาชิกของกลุ่มมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีประสิทธิผลช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้นได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกมีลักษณะสำคัญ คือ สมาชิกของกลุ่มได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับการบรรลุเป้าหมาย (Cherry, 2013) ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย ถือเป็นภาวะผู้นำที่สมาชิกของกลุ่มมีบทบาทการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีประสิทธิผลช่วยเพิ่มผลผลิตมากขึ้นได้รับการสนับสนุนจากสมาชิกที่ดีขึ้นและช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับสมาชิกมีลักษณะสำคัญ คือ สมาชิกของกลุ่มได้รับการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความเห็นสมาชิกมีความผูกพันกับกระบวนการดำเนินงาน มีการกระตุ้นและให้รางวัลสำหรับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งลักษณะดังกล่าวส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ริเริ่มสร้างสรรค์สมาชิกมีความรู้สึกผูกพันกับการบรรลุเป้าหมาย (Cherry, 2013)

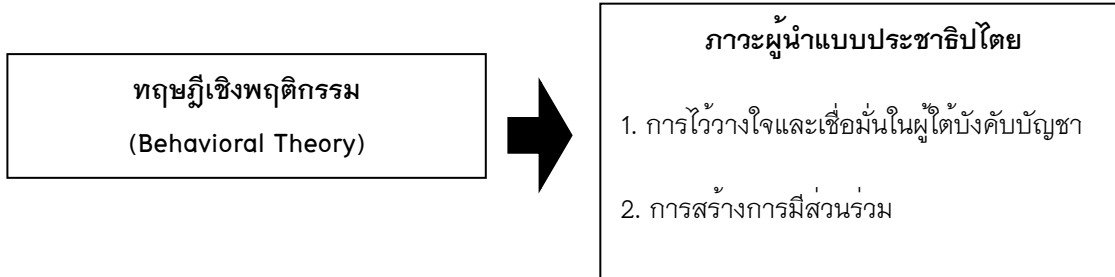
จากที่ข้อความดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำมาพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ตลอดจนจนสามารถนำผลการศึกษาดังนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ให้มีความเหมาะสมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม 438 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือเท่ากับ 1 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.86 และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม รองลงมา คือ ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม และด้านการกระจายอำนาจ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาตามสภาพจริง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและทั่วถึงและผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา



1.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมการดำเนินงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทางปฏิบัติการด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการในสถานศึกษา 4 ฝ่าย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายรับรู้ผลประโยชน์ร่วมกัน

1.3 ด้านการกระจายอำนาจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างบุคลากร ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายอย่างชัดเจน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการออกคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานกำหนดอำนาจหน้าที่ขอบข่ายภาระงานอย่างชัดเจน และผู้บริหารสถานศึกษาให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกำหนดวัตถุประสงค์ ให้เป็นไปตามเป้าหมายและทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี รับฟังปัญหาซึ่งกันและกันอย่างมีเหตุผล รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังและยอมรับข้อเสนอแนะเพื่อการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผนการจัดรูปแบบของทีมงานให้มีความชัดเจนเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ ของทีมและของภารกิจงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของทีมงานอยู่ในระดับใด และมีอะไรเป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลของงาน

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า

2.1 ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างนวัตกรรมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อิสระในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารมีหน้าที่คอยดูแลช่วยเหลือ กระตุ้นให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ไขปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่

2.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการการบริหารโรงเรียน มีการประชุมหารือและจัดทำ SWOT เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนในด้านนโยบายของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานในด้านต่างๆ โดยทำเป็นสารสนเทศให้ทุกฝ่ายได้รับรู้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถและผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

2.3 ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างบุคลากรที่ชัดเจนอยู่เสมอ โดยจำแนกตามการบริหารงาน 4 ฝ่าย มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ ขอบข่ายงาน สนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ และมีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

2.4 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ไม่ควรเป็นผู้คอยสั่งการเพียงอย่างเดียวควรร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกันในทุก ๆ สถานการณ์และคอยสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ นิเทศติดตามผลการทำงานของทีม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมออย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการพึ่งพากัน การทำงานร่วมกัน ความสมัครสมานสามัคคีและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายหรือปฏิบัติงานให้เสร็จสมบูรณ์ ร่วมกันกำหนดภารกิจและเป้าหมายในของทีมงานร่วมกัน สอดคล้องกับ อัจฉรา ชุณณะวงศ์ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียน อาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และฐิติมา พูลเพชร (2558, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์ พบว่า ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในปัจจุบันอยู่ในช่วงอายุน้อย มีวิถีคิดในการทำงานที่แปลกใหม่จึงไม่มั่นใจในความสามารถของครูรุ่นเก่าและครูบรรจุใหม่ในปัจจุบันก็มีอายุน้อย ยังขาดประสบการณ์ในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องการพัฒนาศักยภาพของครูและดูแลเอาใจใส่อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร ดวงศรี (2562, หน้า 199) ได้ศึกษาสภาพภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติที่เป็นกฎหมายแม่บทในการบริหารและจัดการศึกษา สอดคล้องกับกัญญา เพ็ชรนอก (2558) พบว่า ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และฤทัยรัตน์ ปัญญาลิ้ม (2560, หน้า 229) พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารยึดหลักการกระจายอำนาจตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 โดยมีการกำหนดโครงสร้างบุคคลากรในการบริหารงาน 4 ฝ่ายและมีการออกคำสั่งแต่งตั้ง กำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับปจจวีรัตน์ อิงคะวะระ (2561, หน้า 1) พบว่า สภาพปัจจุบันของภาวะผู้นำแบบกระจาย



อำนาจของผู้บริหารโรงเรียน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอัครเดช นีละโยธิน (2560, หน้า 208) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในจังหวัดขอนแก่นมีภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจ อยู่ในระดับมาก และศุภกานต์ ประเสริฐรัตน์ (2555, หน้า 148) พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมแสดงออกถึงภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจอยู่ในระดับมาก

1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการทำงานร่วมกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป ใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีจะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับอัจฉรา ชุณหะวงศ์ (2553) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง พบว่า การทำงานเป็นทีมของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก และฐิติมา พูลเพชร (2558, หน้า 32) ได้ศึกษาภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงาน พบว่า การทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า จากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้รับการอบรมพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและระเบียบวินัย พัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างนวัตกรรมและสนับสนุนให้ครูใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ให้อิสระในการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารมีหน้าที่คอยดูแลช่วยเหลือ กระตุ้นให้คิดอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมให้มีการนำกระบวนการ PLC มาใช้ในการแก้ไขปัญหา และเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารส่วนใหญ่มักจะมอบความไว้วางใจให้กับบุคคลที่มีผลงานเชิงประจักษ์ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับศิริพร ดวงศรี (2562, หน้า 192) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนอบรมพัฒนาคุณธรรมและอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ และภารกิจที่สำคัญของผู้บริหาร คือ การพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สำคัญในการในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านการสร้างการมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการการบริหารโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมหารือและจัดทำ SWOT เพื่อหาแนวทางในการแก้ปัญหาและพัฒนาโรงเรียนในด้านนโยบายของสถานศึกษา วิสัยทัศน์ เป้าหมาย แผนการใช้จ่ายงบประมาณ ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติหน้าที่และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยทำเป็นสารสนเทศให้ทุกฝ่ายได้รับรู้อย่างทั่วถึง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษามีบุคลากรที่ความรู้ความสามารถและผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล สอดคล้องศิริพร ดวงศรี (2562, หน้า 192) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 พบว่า การใช้ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา คือ การกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการบริหารงาน และผู้บริหารควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสามัคคี สร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างมีฉันทมิตร และมีการร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน (จิรวรรณ ศิริบุญ, 2554)



2.3 ด้านการกระจายอำนาจ พบว่า ผู้บริหารมีการกำหนดโครงสร้างบุคลากรที่ชัดเจนอยู่เสมอ โดยจำแนกตามการบริหารงาน 4 ฝ่าย มีคำสั่งแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน กำหนดอำนาจหน้าที่ ขอบข่ายงาน สนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีการสร้างเครือข่ายการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการกระจายอำนาจความเป็นผู้นำจะให้บุคลากรครูและผู้บริหารมีความรับผิดชอบและตระหนักต่อหน้าที่ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพได้ สอดคล้องกับ Camburn, Rowan, and Taylor (2003) ที่อธิบายว่าการกระจายอำนาจขึ้นอยู่กับขนาดของโรงเรียน โดยโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่มีบุคลากรที่เป็นทีมการทำงานจำนวนมากหลายทีม การกระจายอำนาจถูกส่งผ่านไปได้มากเช่นกัน และโครงสร้างการบริหารจัดการการศึกษาที่ยืดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบายที่หลากหลายในการปฏิบัติ เน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550)

2.4 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง สามารถให้คำปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ไม่ควรเป็นผู้คอยสั่งการเพียงอย่างเดียวควรร่วมทุกข์ร่วมสุขไปด้วยกันในทุก ๆ สถานการณ์และคอยสนับสนุนให้ครูผู้สอนแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ นิเทศติดตามผลการทำงานของทีม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมออย่างเป็นกัลยาณมิตรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จยิ่งขึ้นไป ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสำเร็จในงานขึ้นอยู่กับการทำงานเป็นทีมแล้วภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารคือการพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สำคัญในการในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับฐิติมา พูลเพชร (2558, หน้า 35) กล่าวถึงการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานก่อให้เกิดการแบ่งปันความรู้จากประสบการณ์และความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลายของสมาชิกในทีม สอดคล้องกับจิรวรรณ ศิริบุญ (2554) ได้กล่าวไว้ว่า การช่วยเหลือให้การสนับสนุนและให้คำปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ และการส่งเสริมให้ผู้อื่นได้รับความสะดวกสบายหรือพ้นทุกข์หรือมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นกว่าปัจจุบัน หัวหน้าต้องแสดงความจริงใจและไม่หวังสิ่งใดตอบแทน (ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์, 2553)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จึงควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ ในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยเพื่อใช้ในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จึงควรส่งเสริมและสนับสนุนความสามารถในการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้นไป



ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการศึกษาริวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชา มีการดำเนินงานในระดับปานกลาง ดังนั้น จึงควรศึกษาริวิจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำด้านการไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3
2. เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและมัธยมศึกษา เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ หัวหน้าสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ ร.ต.โชคดี ศรีอุดม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนธรรมจาริกอุปถัมภ์ 1 และนายบรรหาร บันทะนัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนราษฎร์พัฒนา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยาม

สปอर्टซินดิเคทจำกัด

กัญญา เพ็ชรนอก. (2558). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. **วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร**, 10(1), 30-44.

จิรวรรณ ศิริบุญ. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยชุมชนแม่ฮ่องสอน. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน**. วิทยานิพนธ์ ร.ป., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- ฐิติมา พูลเพชร. (2558). ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีมที่พยากรณ์ความสำเร็จในงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนเครื่องพิมพ์. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 8(1), 32-43.
- ทองพันชั่ง พงษ์วารินทร์. (2553). 10 ยอดคุณสมบัติหัวหน้างานที่ลูกน้องรักและทำงานให้อย่างเต็มใจยิ่ง. กรุงเทพฯ: บริษัท ธิงค์ บีคอนด์ บุ๊คส์ จำกัด.
- ปาจรินทร์ อิงคะวะระ. (2562). สภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบกระจายความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 1. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา*, 14(2), 1-9.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2555). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. ชลบุรี: มนต์รี.
- ศิริพร ดวงศรี. (2562). การพัฒนาภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล*, 5(2), 192-200.
- ฤทัยรัตน์ ปัญญาสิม. (2560). การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 9(1), 299-313.
- สายฝน ออกแผ่และคณะ. (2557). พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*. 37(3), 147-155.
- สร้อยตระกูล (ดีวนานนท์) อรรถมานะ. (2550). **พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มสารสนเทศ สำนักนโยบายและแผนการศึกษาระดับพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. สืบค้นเมื่อ 16 พฤศจิกายน 2563 . จาก https://data.bopp-obec.info/emis/index_area.php?Area_CODE=5703
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). **สภาวะการศึกษาไทย ปี 2549/2550 “การแก้ปัญหาและปฏิรูป การศึกษาอย่างเป็นระบบของครุวม”**. กรุงเทพฯ: VTC. คอมมูนิเคชั่น.
- อัศรเดช นิละโยธิน. (2560). ภาวะผู้นำแบบกระจายอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครู จังหวัดขอนแก่น. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(3), 208-219.
- อัฉรรา ชุนณะวงศ์. (2553). การศึกษาทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงเรียน ตามความมิตเห็นของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนในจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยรำไพพรรณี, จันทบุรี.
- Camburn, E., Rowan, B. and Taylor, J. (2003). Distributed leadership in schools: The case of elementary schools adopting comprehensive school reform models. *Educational Evaluation and Policy Analysis*, 25(4), 347-373.
- Cherry,k (2013). **What is democratic leadership?**. Retrieved. December 22, 2013 from. <https://www.verywellmind.com/what-is-democratic-leadership-2795315>.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย

A STUDY OF THE ADMINISTRATORS' ROLES IN EDUCATIONAL MANAGEMENT IN DIGITAL ERA OF SCHOOLS UNDER THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION MUEANG CHIANG RAI DISTRICT

ธนรัตน์ กุลศรี¹ และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Tanarat Kunsee^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 285 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และ ด้านการ กำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี 2) บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า มี 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้ มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี และด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาและ บทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

¹ School of Education University of Phayao Phayao 56000

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 62170130@up.ac.th



เชิงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา

คำสำคัญ: การศึกษายุคดิจิทัล, บทบาทของผู้บริหาร

Abstract

A study of the administrators' roles in promoting Educational management in digital Era of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District. The objective of this research to study 1) to study of the administrators' roles in Educational management in digital Era of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District 2) to compare the administrators' roles in Educational management in digital Era of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to Educational degree and work experiences. The sample was the administrators and teacher of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District 285 persons.

The results of the study found 1) the administrators' roles in Educational management in digital Era of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District, overall are the high levels. Considering in orders, the highest mean to the lowest one was as follows: Application of innovation and information technology in educational administration, Encouraging learners to learn by modern techniques and using technology, Promoting and developing teachers to have skills in using technology, and Determination a vision for the importance of technology. 2) The comparison of the administrators' roles in Educational management in digital Era of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to Educational degree were statistically different at the .05 level by 3 orders as Determination a vision for the importance of technology, Promoting and developing teachers to have skills in using technology, and Application of innovation and information technology in educational administration. and The comparison of the administrators' roles in Educational management in digital Era of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to work experiences were statistically different at the .05 level only 1 orders as Application of innovation and information technology in educational.

Keywords: Educational management, Digital Era, Administrators' roles



บทนำ

ประเทศไทยในปัจจุบันเป็นยุคแห่งดิจิทัล ที่มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และมีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีตลอดเวลา ซึ่งขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ประเทศไทยจะต้องมีการสร้างนวัตกรรมเป็นของตนเอง ดังนั้น การศึกษาจึงต้องเร่งดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อก้าวเข้าสู่ “การศึกษา 4.0” จึงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาโดย นอกจากความรู้ที่ผู้เรียนจะได้รับแล้ว ผู้เรียนจะต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่สำคัญในการดำเนินชีวิตไปด้วย และการจะก้าวเข้าสู่ยุค ไทยแลนด์ 4.0 ในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา นอกจากการปรับปรุงเรื่องของหลักสูตร ตำรา และบทบาทของครูผู้สอนแล้ว เราก็ควรจะต้องส่งเสริมทักษะแห่งอนาคตให้กับผู้เรียนด้วย เพราะเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับการรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและสังคมในอนาคต ซึ่งปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายใหม่ๆ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพทรัพยากรมนุษย์ต้อง มีความคิดสร้างสรรค์ รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคุณธรรมจริยธรรมรู้จักพึ่งตนเองสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พุทธศักราช 2545 และฉบับที่ 3 พุทธศักราช 2553 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาของ ประเทศมีจุดหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนทุกระดับให้เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุขภายใต้บริบท สถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย ความเปลี่ยนแปลงของภูมิภาคอาเซียนและสังคมโลก โดยมีหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาทุกแห่งเป็นกลไกขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพคนตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาการศึกษา ของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกำหนดทิศทางการพัฒนาการศึกษา ทั้งในมิติด้านความมั่นคง มิติด้าน เศรษฐกิจมิติด้านสังคม และมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 50) การศึกษายุคดิจิทัล เป็นยุคของการศึกษาที่รัฐบาลยุคปัจจุบัน ได้มีความพยายามที่จะ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น เศรษฐกิจล้มเหลว การเมืองล้มเหลว สังคมล้มเหลว หรือทุก ๆ ปัญหาที่ล้มเหลวต่างก็โทษการศึกษาล้มเหลว โดยกำหนดนโยบายประเทศไทย 4.0 หรือ ไทยแลนด์ 4.0 โดยมีเป้าหมายต้องการให้ประเทศไทย มีการพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองเป้าหมายของประเทมุ่งการสร้างนวัตกรรมของประเทศ โดยกระทรวงศึกษาต้อง เป็นผู้นำที่ต้องดำเนินการไปพร้อมกับสถานที่ที่เป็นหน่วยปฏิบัติโดยตรง ตามเจตนารมณ์ของ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม 40 ดังนั้น การศึกษา 4.0 จึงเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายประเทศไทย 4.0 ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จซึ่งต้องอาศัยทุกภาค ส่วนให้ความร่วมมือ โดยเฉพาะสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จะต้องปรับการเรียนเปลี่ยนการสอน ได้แก่ การสอนตามแนวทางสะเต็มศึกษา (STEM) และ Active Learning) นำมาใช้ในการเรียน การสอนอย่างจริงจัง ผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ การปฏิรูปการศึกษาต้องเน้นที่ ห้องเรียน ติดตามพฤติกรรมการสอนของครูโดยสร้างตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องมีมาตรฐานเดียวกัน และประเทศไทยต้องมีนวัตกรรมเป็นของตนเอง

การศึกษาไทยในยุคดิจิทัล จึงต้องจัดการศึกษาอย่างสอดคล้องกันทั้งระบบ ตั้งแต่ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาไปจนถึงอุดมศึกษา โดยต้องเอามาใช้ได้จริงและเป็นส่วนสำคัญ ในการชี้นำสังคม ผ่านการบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารต้องเน้นการเรียนการสอนที่มุ่งให้ผู้เรียน สามารถนำองค์ความรู้ที่มี อยู่ทุกหนทุกแห่งบนโลกนี้ มาบูรณาการเชิงสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ ให้ตอบสนองความต้องการของสังคม ดังนั้นการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ต้อง



เน้นแสวงหาการเรียนรู้ได้เอง อย่างท้าทาย สร้างสรรค์ความรู้ใหม่ ต่อยอดความรู้เดิม คิดและประยุกต์ใช้ความรู้ให้เกิดประโยชน์ได้ เหมาะกับ ตนเอง สังคม ตามสถานการณ์ โดยนำเอาหลักการเกี่ยวกับยุคสมัยใหม่ที่ตรงความสนใจของ คนในยุค ดิจิทัล ที่มีชีวิตในโลกไซเบอร์ ซึ่งประกอบด้วยการจัดการศึกษาที่ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันบนไซเบอร์ โดยใช้ขีดความสามารถของระบบเชื่อมโยงทางฟิลิคัลกับไซเบอร์ ที่มีอุปกรณ์สมัยใหม่ช่วย เช่น สมาร์ทโฟน แท็บเล็ต ฯลฯ เมื่อแนวโน้มการพัฒนาประเทศมุ่งเน้นที่การขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมแล้ว ผู้บริหารจึงควรบริหารสถานศึกษา และพัฒนาการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับการพัฒนาอุตสาหกรรมในยุค “ประเทศไทย 4.0” เพื่อการเข้าถึงเนื้อหาความรู้มีลักษณะเปิด เข้าถึง การแสวงหาความรู้จึงทำได้เร็วขึ้น (กัจจกร ตติยกุล, 2559)

ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการกำหนดแนวทาง การจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา โดยบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับการศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสามารถมีบทบาทในการจัดการศึกษาในยุคดิจิทัล จำนวน 4 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์ ดังนี้ การกำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี การส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี การส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี และการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา โดยใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมเข้ามามีบทบาทในการช่วยพัฒนาผู้เรียนให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกาภิวัตน์ ในศตวรรษที่ 21 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยีควบคู่กับการมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะนำไปสู่ การบริหารจัดการที่มีทั้งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

จากความสำคัญบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อการพัฒนานคุณภาพการจัดการศึกษารวมถึงการพัฒนาคุณภาพบุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ที่จะต้องให้ความสำคัญ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการศึกษาตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

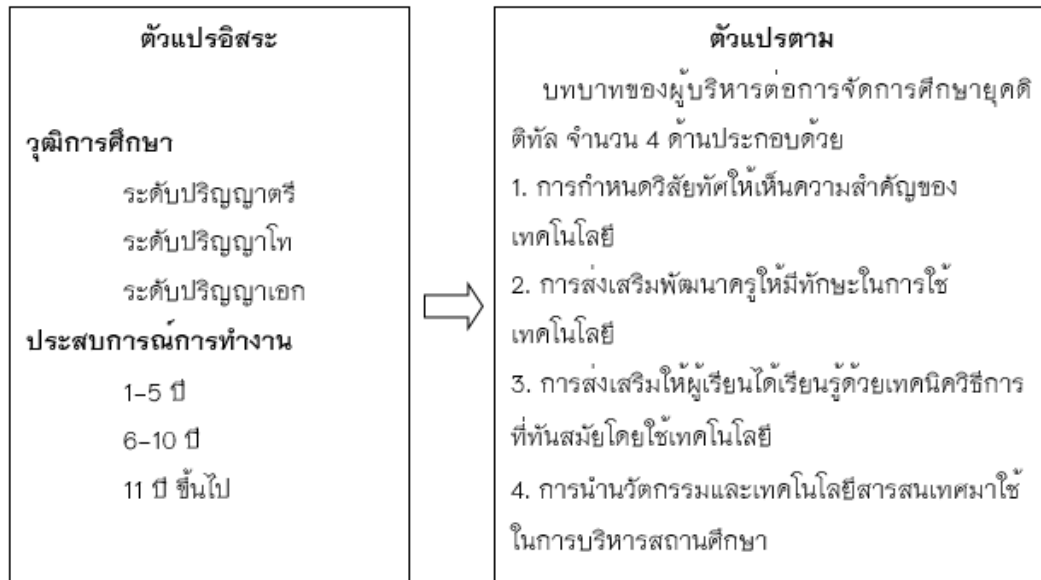
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอมืองเชียงราย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

- ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แตกต่างกัน
- ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 1,095 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 285 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามถึงบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) โดยเลือกข้อคำถามที่ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและแก้ไขแบบสอบถามเพื่อนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ตำตရွณเวทย์) สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองพะเยา จำนวน 30 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยขอหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 13 โรงเรียน



5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

5.1 หาค่าความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

6.1 สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติเชิงอ้างอิงในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย

การศึกษารoles of the administrator in digital education of the local government schools in Chiang Rai province. The study found that the administrator's role in digital education is very important. The study also found that the administrator's role in digital education is very important. The study also found that the administrator's role in digital education is very important. The study also found that the administrator's role in digital education is very important.

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี การศึกษารoles of the administrator in digital education of the local government schools in Chiang Rai province. The study found that the administrator's role in digital education is very important. The study also found that the administrator's role in digital education is very important. The study also found that the administrator's role in digital education is very important. The study also found that the administrator's role in digital education is very important.



การศึกษาในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีแนวทางอย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา และ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการพัฒนาความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีของตนเอง อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับห้องเรียนที่ใช้จัดการเรียนการศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนงบประมาณ หรือสื่อวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการศึกษายุคดิจิทัล อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ และ ผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา การกำหนดภารกิจ การรายงานภารกิจ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีการจัดสรรปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี สารสนเทศให้เอื้อต่อการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงรายการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัด



และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาแตกต่างกับ ผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา แตกต่างกับ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษามหาวิทยาลัยของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าในปัจจุบันโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารมีบทบาทในการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสำคัญของเทคโนโลยี พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์ หรือ นโยบายที่แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยี ต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการกำหนดหลักสูตรการเรียนการสอน และผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนต่อการใช้เทคโนโลยีต่อจัดการศึกษาในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ศศิธร วงษ์กวี (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษามหาวิทยาลัยและคุณสมบัติเพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจคัดเลือกผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐในประเทศไทย ผลการศึกษพบว่า ผลการวิจัยคุณสมบัติด้านความเป็นผู้นำและการบริหารจัดการ (Leadership/Managerial) ผู้นำควรสามารถเชื่อมโยงความเข้าใจระหว่างเทคโนโลยี และบุคลากรภายในรวมถึงสถาบันเข้าด้วยกัน สามารถนำคุณประโยชน์ของเทคโนโลยีมาเพิ่ม ศักยภาพในการทำงานหรือการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีขึ้น เพราะฉะนั้นผู้นำต้องเป็นผู้ใฝ่รู้ สนใจติดตามข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ มีความรู้ความเข้าใจ ในการบริหารจัดการเทคโนโลยี รวมทั้งมีความคิดสร้างสรรค์ในการนำเทคโนโลยีมาพัฒนา ประยุกต์ใช้ในสถาบัน นอกจากนี้ผู้นำต้องเป็นผู้ผลักดันและสามารถโน้มน้าว/ สนับสนุนให้ บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในเทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้บุคลากรภายในมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการงาน โดยการสร้างแรงจูงใจการ สนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้ด้วยการจัดอบรมสัมมนาต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับ เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศภายในสถาบัน ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีพื้นฐานด้านภาวะความผู้นำ โดยควรจะสามารถเชื่อมโยง เทคโนโลยีกับบุคลากรภายในสถาบันโดยการผลักดันให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น รวมทั้งเป็นผู้ใฝ่รู้ เข้าใจเทคโนโลยี เพื่อที่จะสามารถหาเทคโนโลยีที่เหมาะสมได้

1.2 ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษารวมถึงผู้บริหารมีการส่งเสริมการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถด้าน ICT อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และผู้บริหารมีการให้อิสระแก่บุคลากรในการพัฒนาความเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีของตนเอง ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ บุญฤทธิ์ ตุ่มพงค์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 พบว่า 1.) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยีของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 39 ทั้ง 3 ด้าน พบว่า ค่าดัชนีลำดับ ความสำคัญของความต้องการจำเป็นด้านที่ 1 ด้านสารสนเทศพบว่ามีความต้องการจำเป็น ที่จะต้องพัฒนามากที่สุดคือ ความสามารถในการนำระบบสารสนเทศมากำหนดแนวทาง ในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านที่ 2 ด้านสื่อ พบว่า มีความต้องการจำเป็น ที่จะต้องพัฒนามากที่สุดคือ การประยุกต์สื่อที่มีคุณภาพมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาได้ ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยี พบว่า มีความต้องการจำเป็นที่จะต้องพัฒนามากที่สุดคือ สามารถนำ เทคโนโลยีมาช่วยในการลดขั้นตอนในการทำงานของครูและสถานศึกษา 2.) แนวทางการพัฒนาทักษะสารสนเทศสื่อและเทคโนโลยี ได้แก่ ด้านที่ 1 ด้านสารสนเทศประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 5 แนวทาง ด้านที่ 2 ด้านสื่อประกอบด้วยแนวทาง การพัฒนา 6 แนวทาง ด้านที่ 3 ด้านเทคโนโลยีประกอบด้วยแนวทางการพัฒนา 6 แนวทาง ทั้งนี้เพราะว่าเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของ ชีวิตประจำวันของครูและนักเรียนในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถพัฒนา ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ดีขึ้นนั้นผู้บริหารจะตระหนักและเห็นความสำคัญของการนำ เทคโนโลยีมาช่วยในการพัฒนาการจัดการศึกษา สอดคล้องกัน ภาสกร เรืองรอง (2557) กล่าวว่า การผลิตและพัฒนาครูโดยมุ่งเน้นให้ครูสามารถออกแบบการเรียนรู้ จัดการเรียนรู้ และประเมินผล การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับลักษณะของผู้เรียนและภาวะการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้ง ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่มีอยู่มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักเรียน ทั้งความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่จำเป็นสำหรับการเป็นพลเมืองในศตวรรษที่ 21

1.3 ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับห้องเรียนที่ใช้จัดการเรียนการศึกษายุคดิจิทัล รวมทั้งผู้บริหารมีการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นอกจากนั้นยังเกิดจากผู้บริหารมีการสร้างตัวชี้วัดในการประเมินผลที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน ที่ได้รับการจัดการเรียนรู้โดยครูนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษามาใช้ในการจัดการเรียนรู้ ญัฐกรณ์ ทิรัญชาติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา ผลการศึกษาพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ และระดับมาก 8 ข้อ โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานลดจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) สัญลักษณ์ขององค์การ 2) ผู้นำองค์การ 3) ผู้จัดสิ่งก่อกรวน 4) ผู้กำกับติดตามผล 5) ผู้ประกอบการ 6) ผู้ประชาสัมพันธ์ 7) ผู้จัดสรรทรัพยากร 8) นักเจรจาต่อรอง 9) ผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และ 10) ผู้สร้างความสัมพันธ์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา มีความตระหนักถึงบทบาทผู้บริหารทุก ๆ บทบาทในการ



บริหารงานสถานศึกษา รู้จักวางตัวเพื่อเป็นสัญลักษณ์ที่ดีของสถานศึกษา เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะป็นในหรือนอกสถานศึกษา เป็นตัวแทนของสถานศึกษาในการลงนามในสัญญาต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้นำในการบริหารงานของสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ มีความสามารถในการสั่งการ ควบคุมการดำเนินงาน ตลอดจนให้คำแนะนำเพื่อให้งานสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้และสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีบทบาทเป็นผู้จัดตั้งกองกรณ เป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างทุ่มเทและพยายาม แก้ปัญหาโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหา ผู้บริหารมีบทบาทในการเป็นผู้กำกับติดตามผล แสวงหาและรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลายอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารมีบทบาทเป็นผู้ประกอบการของสถานศึกษาคือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงแสดงแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนาและปรับปรุงสถานศึกษาให้พัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทในการเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ สามารถถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาไปสู่ภายนอก เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์สถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารสามารถจัดสรรทรัพยากรให้แก่ส่วนต่าง ๆ ในสถานศึกษาอย่างถูกต้องและเป็นธรรมตามลำดับความสำคัญ ผู้บริหารยังต้องแสดงบทบาทในการเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารยังมีบทบาทในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้องและรวดเร็ว เลือกข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้บริหารยังสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลทั้งภายในและนอกสถานศึกษาในการพัฒนาเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

1.4 ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมากที่สุดนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรม และเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการบริหารสถานศึกษารวมถึงการที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร ด้านการบริหารงานวิชาการ และผู้บริหารนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา การกำหนดภารกิจ การรายงานภารกิจ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปิยนัฐ วงศ์เครือศรี (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ 66 ตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเพื่อการพัฒนาทักษะผู้เรียนไทยแลนด์ 4.0 มี 9 ตัวบ่งชี้ 2) การจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมในยุคไทยแลนด์ 4.0 มี 10 ตัวบ่งชี้ 3) ทักษะการคิดเชิงสร้างสรรค์ มี 8 ตัวบ่งชี้ 4) คุณธรรมจริยธรรม มี 9 ตัวบ่งชี้ 5) การพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมืออาชีพ มี 8 ตัวบ่งชี้ 6) การทำงานเป็นทีม มี 9 ตัวบ่งชี้ และ 7) ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มี 13 ตัวบ่งชี้ 2. รูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ประกอบด้วย 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ 3) เนื้อหา 4) กระบวนการ 5) สื่อการเรียนรู้ และ 6) การวัดและประเมินผล 3. ประสิทธิภาพของรูปแบบการพัฒนากภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำครูคือ ลักษณะพฤติกรรมที่ครูได้แสดงออกในการปฏิบัติงานอย่างเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้มีอิทธิพลเป็นที่ยอมรับของครูคนอื่นส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานได้มีพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงพัฒนาตนเองและพัฒนางาน



2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตามประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยพิจารณารายด้านทั้ง 4 ด้าน พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ให้เห็นความสำคัญของเทคโนโลยี ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาวิรุฬ อุดควิวโส (คำจันทราช) (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรธานี พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษายุค 4.0 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงบประมาณยุค 4.0 ด้านการบริหารงานบุคคลยุค 4.0 และด้านการบริหารงานทั่วไปยุค 4.0 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการยุค 4.0 พบว่าไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเนื่องจากที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และใช้คุณวุฒิทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยพิจารณาภาพรวม พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พระมหาวิรุฬ อุดควิวโส (คำจันทราช) (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การบริหารสถานศึกษายุค 4.0 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรธานี พบว่าการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษายุค 4.0 โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน โดยภาพรวม มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานทั่วไปตามหลักพรหมวิหาร 4 มีการปฏิบัติแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ้ (Scheffe) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน อาจเป็นเพราะได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิดกระบวนการเรียนรู้ได้เรียนรู้จาก



การปฏิบัติจริง พบเห็นปัญหาอุปสรรค และแก้ปัญหา พัฒนางานด้วยตนเองจนก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์หรือเกิดการ เรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความสำคัญของเทคโนโลยี ผู้บริหารมีการกำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของบุคลากร ในการใช้เทคโนโลยีต่อการจัดการศึกษาในสถานศึกษา ที่มีแนวทางอย่างชัดเจน
2. ด้านการส่งเสริมพัฒนาครูให้มีทักษะในการใช้เทคโนโลยี ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ในการจัดการเรียนรู้
3. ด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยี ผู้มีการสนับสนุน งบประมาณ หรือสิ่งวัสดุอุปกรณ์ ในการจัดการเรียนการศึกษายุคดิจิทัล ให้เพียงพอ และครบถ้วนต่อการจัดกิจกรรมการ เรียนการสอน
4. ด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการจัดสรร ปัจจัยสนับสนุนด้านเทคโนโลยี สารสนเทศให้เอื้อต่อการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาในฝ่ายต่าง ๆ เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารต่อการจัดการศึกษายุคดิจิทัล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัย การศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.เกียรติคุณ จันแก่น ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงราย และ ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ที่กรุณา ให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรม ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ที่อนุเคราะห์ ให้ ความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดี ซึ่งเป็น ประโยชน์ ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่คอยให้ กำลังใจที่ดี และคอยสนับสนุน ตลอดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบให้ บุพการี และขออุทิศให้ผู้มี พระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียน ตลอดระยะเวลาในการศึกษาทั้งที่เอื้อนามและไม่ได้เอื้อนามที่ เกี่ยวข้องในความสำเร็จในครั้งนี้ และให้เป็นคุณูปการแก่วงการการศึกษาเพื่อให้มีการพัฒนายิ่งขึ้นไป



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัทพรักหวานกราฟฟิค จำกัด
- กำจร ตติยกวี. “**ขับเคลื่อนการศึกษาไทยสู่ไทยแลนด์ ๔.๐**”. อ้างจาก หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์. วันที่ 14 ตุลาคม 2559.
- ณัฐกรณ์ หิรัญชาติ. (2556). **บทบาทผู้บริหารกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในสถานศึกษา**. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญฤทธิ์ ตุ่มพงศ์. (2561). **การศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 39**. มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ปิยณัฐ วงศ์เครือศรี. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11**. วิทยานิพนธ์ ด.ด., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระมหาวิโรกุล อุดควิวโส (คำจันทราช). (2561). **การบริหารสถานศึกษายุค ๔.๐ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ พธ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศศิธร วงษ์กวี. (2552). **การศึกษายุทธศาสตร์และคุณสมบัติเพื่อเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการตัดสินใจคัดเลือกผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของสถาบันอุดมศึกษาภาครัฐในประเทศไทย**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ : กรุงเทพฯ.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607–610.



การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

Academic administration of private schools Under the Office of the Private Education Commission Chiang Rai

ธนาภรณ์ มะณีสร¹ และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Thanaporn Maneeson¹ and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษากับขนาดของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำนวน 65 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 65 คน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.973 วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อวัตกรรมการและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

2) การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษาตามขนาดของโรงเรียนมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: การบริหารงานวิชาการ,โรงเรียนเอกชน



Abstract

This research aimed to study and compare the academic administration of educational institutions with the size of private schools. Under the Office of the Private Education Commission Chiang Rai, 65 schools

There were 65 school administrators on a 5-level evaluation scale questionnaire with confidence value 0.973. By finding the mean and standard deviation the hypothesis testing was carried out by t-test analysis and one-way analysis of variance F-test (One Way ANOVA). The results of the research were as follows.

1) Education of academic administration of educational institutions of private schools Under the Office of the Private Education Commission Chiang Rai Overall is at a high level. And when considering each aspect, it was found that the learning process development of innovative media and educational technology Development of learning resources Educational Supervision Evaluation and the transfer of grades Research to improve the quality of education Academic administration, respectively.

2) The comparison of the school administrators had opinions on the educational administration of the private schools. Under the Office of the Private Education Commission Chiang Rai the work-oriented model in the educational institutes, overall, and each aspect was at a high level. The opinion of the school administrators on the academic administration in the educational institutes according to the school size was statistically significant at the .05 level and up, there was no difference.

Keywords: Academic Administration, Private school

บทนำ

ความเจริญก้าวหน้าของวิทยาการและเทคโนโลยีในรูปแบบของโลกไร้พรมแดนยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) และความเป็นสากลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรมการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ (ไพพรรณ เกียรติโชติชัย, 2562) มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกในทศวรรษที่ผ่านมาทำให้สังคมโลกสมัยใหม่มีการแข่งขันกันด้วยภูมิปัญญาที่ซับซ้อนลึกซึ้งโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบเศรษฐกิจที่ใช้ความรู้เป็นฐานเมื่อเป็นเช่นนั้นทุกประเทศต่างให้ความสนใจในการปฏิรูปการศึกษาเนื่องจากการศึกษาเป็นภารกิจทางสังคมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการสร้างคนให้เป็นคนดีสามารถประกอบอาชีพและดำรงตนได้อย่างเหมาะสมให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก พระราชบัญญัติการศึกษาพุทธศักราช 2542 มาตรา 6 กำหนดความมุ่งหมายและหลักการว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และทักษะคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข” พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กล่าวว่า “การศึกษา” หมายถึง “ทักษะการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการเรียนรู การฝึกการอบรมการสืบสานทางวัฒนธรรมการสร้างสรรค์ความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อมสังคมแห่งการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต” และมาตรา 8 10 45 และในหมวด 2 กำหนดหลักการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง 4) บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอกันในการรับ

การศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย 5) ให้สถานศึกษาเอกชนจัดการศึกษาได้ทุกระดับและทุกประเภทการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนดโดยรัฐต้องกำหนดนโยบายและมาตรการที่ชัดเจนเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของเอกชนในด้านการศึกษาระหว่างศึกษาริการได้เปิดโอกาสให้โรงเรียนเอกชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการให้บริการการศึกษาเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐโดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่รัฐไม่สามารถจัดได้โรงเรียนจะมีคุณภาพทางการเรียนการสอนเพียงใดขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการที่จะส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (ทำนุ นระยาช, 2558) การบริหารโรงเรียนเอกชนให้ประสบความสำเร็จเป็นที่ยอมรับของชุมชนและผู้ปกครองนั้นมียุทธศาสตร์หรือเป้าหมายหลัก คือ การจัดการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาที่จะต้องให้ตอบสนองต่อสังคมและกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลงไป

ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพการศึกษาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่โรงเรียนทุกแห่งจะต้องจัดการศึกษาให้เกิดคุณภาพ โดยเฉพาะระบบการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนสังกัดเอกชน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, 2561) งานวิชาการเกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนการใช้สื่อและอุปกรณ์การสอนการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรและการวัดผลประเมินผลการบริหารงานวิชาการเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารสถานศึกษากำหนดหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรในสถานศึกษาปรับปรุงคุณภาพของสถานศึกษาและพัฒนาสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพเป็นที่ยอมรับของประชาชนงานวิชาการเป็นงานที่มีขอบข่ายกว้างขวางและมีความสำคัญต่อหน่วยงานการศึกษาจุดมุ่งหมายของงานวิชาการ คือ การสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีจริยธรรม มีความรับผิดชอบต่อคุณภาพของพลเมืองและความมั่นคงของประเทศไทย

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่า งานวิชาการในโรงเรียนเป็นงานหลักและสำคัญที่สุดต้องเอาใจใส่อย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ ต้องมีการนิเทศ ติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยจึงตระหนักในหน้าที่ของงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนและมีความต้องการพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติและเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) เพราะจุดมุ่งหมายของสถานศึกษาก็คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพซึ่งขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้นโรงเรียนจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานวิชาการของโรงเรียนที่จะสร้างนักเรียนให้มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณสมบัติตามที่ต้องการเพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้เป็นอย่างดีผู้วิจัยจึงมีความสนใจอยากจะศึกษาแผนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชนว่าจะมีแนวทางในการบริหารสถานศึกษาเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปใช้ในการวางแผนงานวิชาการและเป็นแนวปฏิบัติเพื่อมาพัฒนาการบริหารงานวิชาการให้มีคุณภาพและเหมาะสมกับบริบทและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรตาม

ได้แก่ แผนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
เอกชน 7 ด้าน คือ

- 1) ด้านการบริหารวิชาการ
- 2) ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3) ด้านการวัดผล ประเมินผล และ
เทียบโอนผลการเรียน
- 4) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
การศึกษา
- 5) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 6) ด้านการนิเทศการศึกษา
- 7) ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและ
เทคโนโลยีทางการศึกษา

ตัวแปรอิสระ

1.1 ขนาดโรงเรียนเอกชน สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมเอกชน
เชียงราย เขต 1 แบ่งออกเป็น 4 ขนาด คือ

- ขนาดเล็กตั้งแต่ 1-499 คนลงมา
- ขนาดกลางตั้งแต่ 500-1,499
คน
- ขนาดใหญ่จำนวนนักเรียนตั้งแต่
1,500-2,449 คน
- ขนาดใหญ่พิเศษ ตั้งแต่ 2500
คนขึ้นไป แบ่งตามเกณฑ์ของสำนักงาน
ศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย 2561



สมมติฐานของการวิจัย

1. การบริหารงานวิชาการสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษา
เอกชน จังหวัดเชียงราย ทุกโรงเรียนสามารถนำมาปฏิบัติได้อยู่ในระดับดี
2. ลักษณะของขนาดโรงเรียนที่แตกต่างกันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการบริหารสถานศึกษาที่แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน
จังหวัดเชียงราย จำนวน 65 คน

2. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

คือ แผนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน 7 ด้าน คือ

- 3.1 ด้านการบริหารวิชาการ
- 3.2 ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 3.3 ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน

- 3.4 ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 3.5 ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 3.6 ด้านการนิเทศการศึกษา
- 3.7 ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสำรวจการศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการและแบบสอบถามปลายเปิดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของโรงเรียน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับแผนงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ข้อคำถามเป็นแบบประเมินค่า 5 ระดับ โดยจัดเรียงเนื้อหาข้อคำถามตามแนวคิดของ บาส อวอร์โอ (Bass and Avolio, 1994 อ้างอิงในขวัญตา เกื้อกุลรัตน์, 2554) มีเกณฑ์ ดังนี้

- | | | |
|---------|---------|------------------------|
| 5 คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติมากที่สุด |
| 4 คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติมาก |
| 3 คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติปานกลาง |
| 2 คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อย |
| 1 คะแนน | หมายถึง | มีการปฏิบัติน้อยที่สุด |

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้วิธีการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

5.1 การศึกษาเอกสารและรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวัดตัวแปรที่เกี่ยวกับการวิจัย ได้แก่ แผนงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย กระบวนการพัฒนานโยบายในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางปฏิบัติและปัญหาอุปสรรคในการนำผลการทดสอบทางการศึกษาไปใช้และได้กำหนดประเภทของเครื่องมือวิจัยเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลที่ต้องการเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยตามที่กำหนดไว้หลังจากนั้นจึงกำหนดนิยามและกรอบการวัดตัวแปร

5.2 การลงมือสร้างข้อคำถามแนวทางของเครื่องมือวิจัยแต่ละฉบับ

5.3 ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามหากไม่สอดคล้องผู้วิจัยจะทำการแก้ไขหรือเพิ่มเติมเพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับการวิจัยมากที่สุดจำนวน 3 ฉบับ



5.4 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามแต่ละฉบับในด้านความเหมาะสมความชัดเจน และความครอบคลุมหากไม่สอดคล้องผู้วิจัยจะทำการแก้ไขหรือเพิ่มเติมเพื่อให้แบบสอบถามมีความสอดคล้องกับการวิจัยมากที่สุด

5.5 นำแบบสอบถามทดลองใช้เครื่องมือแต่ละฉบับกับกลุ่มตัวอย่างอื่นที่มีคุณลักษณะเช่นเดียวกับกลุ่มตัวอย่างจริงก่อนนำไปใช้จริงจำนวน 65 คน

5.6 ปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือแต่ละฉบับก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริง

5.7 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากงานวิจัยและประมวลผลการวิจัย

5.8 สรุปผลการวิเคราะห์และจัดทำรายงานวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อบรรยายลักษณะโดยใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อศึกษานโยบายในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test ตามคุณสมบัติของข้อมูลโดยกำหนดระดับนัยสำคัญในการทดสอบเท่ากับ 0.05 ขึ้นไป

ผลการศึกษา

1. ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงและเพศชาย จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 เป็นเพศชาย จำนวน 37 คน รองลงมา คือ คิดเป็นร้อยละ 43.10 เป็นเพศหญิง จำนวน 28 คน วุฒิทางการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 100.00 วุฒิทางการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 65 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.90 จำนวน 27 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.80 จำนวน 22 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่ง 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.00 มากที่สุดจำนวน 26 คน ประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.20 น้อยที่สุดจำนวน 6 คน ขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก คิดเป็นร้อยละ 41.50 มากที่สุด จำนวน 27 โรงเรียน ขนาดของโรงเรียนขนาดกลาง คิดเป็นร้อยละ 26.10 จำนวน 17 คน ขนาดใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 26.20 จำนวน 17 โรงเรียน และขนาดใหญ่พิเศษ คิดเป็นร้อยละ 6.20 น้อยที่สุด จำนวน 4 โรงเรียน

2. การบริหารงานในด้านวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.97$, S.D.=.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษาประเมินผลหลักสูตรนิเทศการใช้หลักสูตรและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.31$, S.D.=0.66) ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=0.63) สถานศึกษาวิเคราะห์เอกสารหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ($\bar{x} = 4.11$, S.D.=0.56) สถานศึกษาจัดโครงสร้างหลักสูตรและสาระต่างๆ พันธกิจสอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{x} = 3.83$, S.D.=0.76) สถานศึกษา



บูรณาการเนื้อหาสาระทั้งกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันและระหว่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{x}=3.82$, S.D.=0.75) สถานศึกษาจัดทำข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการของสังคม ชุมชนและท้องถิ่น ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.75) สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและประเมินสถานภาพสถานศึกษาและนำผลการประเมินสถานภาพสถานศึกษามาใช้กำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{x}=3.72$, S.D.=0.91)

3. การบริหารงานในด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.09$, S.D.=0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนมีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามาก ($\bar{x}=4.32$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครองชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน ($\bar{x}=4.20$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x}=4.12$, S.D.=0.70) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาสนับสนุนให้ครูจัดกิจกรรมจากประสบการณ์จริงของผู้เรียนปฏิบัติจริงและเสริมสร้างผู้เรียนให้มีนิสัยรักการอ่านและใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.79) และสุดท้ายนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ให้เอื้อต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ ($\bar{x}=3.83$, S.D.=0.88) ตามลำดับ

4. การบริหารงานในด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษาพัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐานและความน่าเชื่อถือ มีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามาก ($\bar{x}=4.23$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูจัดทำแผนวัดผลและประเมินผลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาสาระการเรียนรู้ หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้และการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x}=4.03$, S.D.=0.64) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษากำหนดระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลของสถานศึกษา ($\bar{x}=4.02$, S.D.=0.78) รองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอนโดยเน้นการประเมินตามสภาพจริงของผู้เรียนแต่ละคน ($\bar{x}=4.00$, S.D.=0.79) และสุดท้ายนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ และสถานประกอบการ ($\bar{x}=3.92$, S.D.=0.84) ตามลำดับ

5. การบริหารงานในด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.04$, S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ มีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามาก ($\bar{x}=4.42$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมของสถานศึกษา ($\bar{x}=3.91$, S.D.=0.70) และสุดท้ายนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสถานศึกษาประสานความร่วมมือในการศึกษาวิเคราะห์วิจัยเผยแพร่ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการตลอดจนการนำผลการวิจัยไปใช้กับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ($\bar{x}=3.80$, S.D.=0.59) ตามลำดับ

6. การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษาจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานทั้ง 4 ด้าน มีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.51$, S.D.=0.66) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ($\bar{x} = 4.20$, S.D.=0.59) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นในการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและด้านสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูผลิตพัฒนาสื่อและนวัตกรรมการเรียนการสอน มีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษาที่ระดับเท่ากัน ($\bar{x} = 3.91$, S.D.=0.70) และสุดท้ายนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสถานศึกษาประสานความร่วมมือในการผลิตจัดหาพัฒนาและการใช้สื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานทั้ง 4 ด้านกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่น ($\bar{x} = 3.79$, S.D.=0.74) ตามลำดับ

7. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D.=0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษาสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตใกล้เคียงมีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.23$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้แหล่งการเรียนรู้ในและนอกโรงเรียนในการทั้งจัดกระบวนการเรียนรู้โดยครอบคลุมภูมิปัญญา ($\bar{x} = 4.22$, S.D.=0.88) รองลงมา คือ ด้านสถานศึกษาจัดตั้งและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้และประสานความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาอื่นหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษา ($\bar{x} = 4.05$, S.D.=0.80) และสุดท้ายนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสถานศึกษาจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูและสถานศึกษาอื่นหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง ($\bar{x} = 3.78$, S.D.=0.60) ตามลำดับ

8. การนิเทศการศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.06$, S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสถานศึกษานิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมมีการนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามาก อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$, S.D.=0.84) และสุดท้ายนำมาปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านสถานศึกษาจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา ($\bar{x} = 4.00$, S.D.=0.64) ตามลำดับ

9. แสดงผลวิเคราะห์ความแปรปรวนความถี่ต่อการปฏิบัติแผนงานในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามขนาดของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่แตกต่างกัน



ข้อเสนอแนะ

ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ทันสมัยจัดให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่าควรมีจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้มาตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน ด้านการประมวลผลข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่าควรจัดให้มีเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูล ที่ทันสมัยมีการฝึกอบรมผู้มีความรู้ความสามารถในการประมวลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ด้านการวิจัย เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ

1. ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนและข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูนำภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเครือข่ายผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่นมามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน

2. ด้านการพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานทั้ง 4 ด้านและข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาประเมินผลการพัฒนาการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

3. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตใกล้เคียงและข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดทำเอกสารเผยแพร่แหล่งเรียนรู้แก่ครูและสถานศึกษาอื่นหน่วยงานอื่นที่จัดการศึกษาในบริเวณใกล้เคียง

4. ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษานิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมและข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดระบบการนิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนภายในสถานศึกษา

5. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ



สถานศึกษาพัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐานและความน่าเชื่อถือและข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดให้มีการเทียบโอนความรู้ทักษะประสบการณ์ผลการเรียนจากสถานศึกษาอื่นๆ และสถานประกอบการ

6. ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาวิเคราะห์วิจัยการบริหารการจัดการและการพัฒนาคุณภาพงานทั้ง 4 ด้านในภาพรวมของสถานศึกษา

7. ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจเป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์และข้อที่มีค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาประเมินผลหลักสูตรนิเทศการใช้หลักสูตรและนำผลการนิเทศมาปรับปรุงการเรียนการสอนของครูอยู่เสมอเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพของผู้เรียน

8. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการศึกษาระบบบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย แบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการ ด้านแบบมุ่งเน้นผลงานตามยุทธศาสตร์ในสถานศึกษาตามประสบการณ์ในการทำงาน และการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ไม่แตกต่างกันจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ดังที่ผู้วิจัยได้นำประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปราย ดังนี้

จากการวิจัย พบว่า การดำเนินงานการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย มีความตระหนักว่าการจัดทำระเบียบแบบแผนการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย นั้นเป็นงานที่สำคัญที่สุดเพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ ปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนอกจากนี้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย มีการแข่งขันสูงทำให้ทุกโรงเรียนต้องพัฒนาคุณภาพการศึกษานั้นประสิทธิผลในการจัดการศึกษาการพัฒนาทักษะการสอนที่มีประสิทธิภาพและการบริหารงานในด้านต่างๆ เพื่อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ในการเรียนตามความคาดหวังของผู้ปกครอง ชุมชนและสังคมและผู้มีส่วนได้ส่วน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิพันธ์ ตรงยางกูร (2556) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ด้านการบริหารวิชาการ ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ภารกิจ เป้าหมายและคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นการจัดบูรณาการ การเรียนการสอนที่ช่วยให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ตามความถนัดความสนใจของผู้เรียนจากแหล่งเรียนรู้ในชุมชนบริเวณใกล้เคียงโรงเรียนช่วยปลูกฝังจิตสำนึกในการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชนสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนของโรงเรียนเอกชน

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญต่องานวิชาการ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละไม ชูเทียน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสิงห์บุรีภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการวัดผลและประเมินผลเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียนและจัดให้มีการซ่อมเสริมในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านการประเมินมีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอุเทน อุเทโน (2561) ได้ทำงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของนักเรียนต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวัดและประเมินผล อยู่ในระดับมาก

2. ด้านกระบวนการพัฒนาเรียนรู้ ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาเสริมสร้างให้ครูปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพการสอนของครูผู้สอนให้มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ โตแย้ม (2557) ซึ่งพบว่าทุกรายด้านและภาพรวมมีระดับปฏิบัติไม่แตกต่างกัน เจริญ งามดี (2557) สภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนการเปรียบเทียบจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่าโรงเรียนขนาดใหญ่มีการปฏิบัติงานแตกต่างกันกับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดำรง เสนาวัง (2558) ความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารที่มีต่อปัญหาการปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาพัฒนาเครื่องมือและประเมินผลให้ได้มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญต่องานวิชาการ โดยจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษาและตรงตามความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ละไม ชูเทียน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสิงห์บุรีพบว่าความพึงพอใจของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดสิงห์บุรีภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีการวัดผลและประเมินผลเทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียนและจัดให้มีการซ่อมเสริมในกรณีที่ผู้เรียนไม่ผ่านการประเมิน มีเครื่องมือในการวัดและประเมินผลที่ตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระอุเทน อุเทโน (2561) ได้ทำงานวิจัยเรื่องความพึงพอใจของ



นักเรียนที่มีต่อการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของนักเรียนต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ด้านการวัดและประเมินผลอยู่ในระดับมาก

4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้มีการส่งเสริมครูจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้จัดทำงานวิจัยของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา อุตตรา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก

5. การพัฒนาสื่อวัตกรรมการศึกษาและเทคโนโลยีทางการศึกษาในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาจัดหาสื่อและเทคโนโลยีเพื่อในการจัดการเรียนการสอนและพัฒนางานทั้ง 4 ด้าน ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้มีการส่งเสริมครูจัดทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาเครื่องมือสื่อวัตกรรมการจัดการเรียนการสอนและพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้เพราะสถานศึกษาให้ความสำคัญและส่งเสริมให้จัดทำงานวิจัยของครูผู้สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา อุตตรา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก

6. ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษาสำรวจแหล่งเรียนรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษาทั้งในสถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น ในเขตพื้นที่การศึกษาและเขตใกล้เคียงของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดตกแต่ง อาคารสถานที่และภายในห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมแก่การเรียนรู้และยังส่งเสริมจัดกิจกรรมพัฒนาพื้นที่บริเวณโดยรอบโรงเรียนให้มีความสะอาดและปลอดภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิวุฒิ ประทุมพนรัตน์ (2559) เชื่อว่าการจัดตารางสอนจำเป็นต้องคำนึงถึงห้องเรียนที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะห้องเรียน เฉพาะเช่น ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องเรียนทฤษฎีแผนกวิชาต่างๆ จะต้องคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เรียน ซึ่งพบว่าทุกรายด้านและภาพรวมมีระดับปฏิบัติไม่แตกต่างกัน สภาพการบริหารงานวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับมากการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปฏิบัติงานวิชาการโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก

7. ด้านการนิเทศการศึกษา ในภาพรวมพบว่า มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก โดยมีข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษานิเทศงานวิชาการและการเรียนการสอนในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสมของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ได้มีการจัดทำแผนงานและประเมินภายในสถานศึกษาทุกปี เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภา อุตตรา (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียนสตรีระนองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 14 ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมมีประสิทธิผลองค์การอยู่ในระดับมาก



8. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เพราะทุกโรงเรียนมีการปฏิบัติงานในด้านวิชาการที่คล้ายคลึงกัน ในสถานศึกษาภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อการบริหารงานวิชาการในการทำงานและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขึ้นไป ไม่แตกต่างกันจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษานโยบายในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำนโยบายในการบริหารสถานศึกษาและแนวทางปฏิบัติของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย อย่างแท้จริงและนำมาปฏิบัติในสถานศึกษามีการวัดประเมินแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงนโยบายเป้าหมายการศึกษาในปีการศึกษาต่อไป

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการจัดหาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนของผู้เรียน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาหนังสือและตัวอย่างงานวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรดำเนินการเยี่ยมชั้นเรียนอย่างสม่ำเสมอให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้รับการนิเทศ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรร่วมกันวางแผนในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ

4. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติจากครูผู้สอน นักเรียนและผู้ปกครองเพื่อให้การบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ควรมีการศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชนตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาของชาติ เพื่อนำมากำหนดเป็นเกณฑ์มาตรฐานการศึกษาระดับกลุ่มสถานศึกษาเอกชนเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเป็นเพราะผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย ท่านได้เสียสละงานอันมีค่าเวลาอันมีคุณเพื่อให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำงานวิจัยฉบับนี้ทุกขั้นตอนทำให้ผู้วิจัยได้รับประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและรู้สึกถึงคุณค่าของงานวิจัยที่กว่าจะสำเร็จได้ต้องผ่านปัญหาอุปสรรคมากมาย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เทียนจันทร์ พานิชย์ผลสินไชย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติและดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ คณะกรรมการพิจารณาโครงการวิจัยที่ได้ให้ความรู้ให้คำปรึกษา แนวคิดและข้อเสนอแนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงแก้ไขทำให้การวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและขอกราบขอบพระคุณ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ นายพิษณุ คามวาสี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรวมมิตร สำนักงานเขต



พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 นายนิธิต วัฒนโนกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำปลา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยจนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครูผู้สอนของสถานศึกษาของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงราย ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามคุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากการทำวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเพื่อการพัฒนาการศึกษาและนอกจากนั้น ขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดาและครูบาอาจารย์ทุกท่านผู้ซึ่งมีพระคุณอย่างยิ่งและเป็นผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). **คำอภิปรายสนับสนุนการเป็นนิติบุคคลของโรงเรียน**. ในเอกสารประกอบการประชุมสัมมนาทางวิชาการเรื่องโรงเรียนนิติบุคคล : มิติใหม่ของการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.
- เกษม วัฒนชัย. (2556). **คำนิยามในโรงเรียนในโรงเรียนเอกชน**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร. วัฒนาพานิชจำกัด.
- จรวพร ธรณินทร์. (2556). **ปฏิรูปการศึกษาแนวคิดและหลักการตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2545**. กรุงเทพมหานคร. วิญญูชน.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2556). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพมหานคร. พิมพ์ดีจำกัด.
- ปัญญา แก้วกัญญ์. (2555). **การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐานชุดฝึกอบรมผู้บริหารประมวลสาระ**. กรุงเทพมหานคร. สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- พูลสุขหิงส์ คานนท์. (2560). **การพัฒนาารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ ค.ต.,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชบัญญัติโรงเรียนเอกชน. (2561). **สถิติการศึกษาเอกชน 2559**. กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์ สกสศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา**. สำนักนายกรัชมตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชนปัจจัยที่เกื้อหนุนต่อการจัดการศึกษาเอกชนในทศวรรษที่ 21 สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. **การวิจัยเชิงนโยบายรูปแบบการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. เอกสารประกอบการประชุม. มปป.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560 – 2564). **โรงเรียนเอกชนที่เป็นนิติบุคคล**. เอกสารประกอบการประชุม. มปป.



สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2560-2564). **แผนยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา
เอกชน. กรุงเทพมหานคร.**

สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. (2560). **สถิติการศึกษาเอกชนปีการศึกษา 2559.**
กรุงเทพมหานคร. โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

STUDY OF ADMINISTRATORS AND TEACHERS'S ROLES ACCORDING TO THE THINKING SCHOOL CHIANGRAI PROVINCIAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATION SCHOOL

ธนิต ดวงสุข^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Thanid Duangsuk^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ด้านการสอนคิด 3) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 118 คน โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามออนไลน์แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ ใช้สถิติ t-test และความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่ม จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์ในการสอนคิด วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า 1) การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ด้านการสอนคิด พบว่าผู้บริหารและครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหาร

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² Lecturer School of Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : Thanid1325@gmail.com



บริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การสอนคิดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ปัญหาครูต้องการปรับปรุงและพัฒนาการประเมินการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ข้อเสนอแนะ สถานศึกษา ส่งเสริมครูปรับปรุงและพัฒนาการประเมินใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารและครู, ครูสอนคิด Thinking School

Abstract

This objective of the study: 1) To study the development of Thinking's teachers based on the guidelines of Thinking School, Chiang Rai Provincial Administrative Organization School. 2) To compare the principal team and teachers' opinions on the development of Thinking's teachers according to the guidelines of Thinking School, Chiang Rai Provincial Administrative Organization School. Classified by gender, educational background, and experience of Thinking's teaching, 3) To study the problem and provide suggestions to develop Thinking's teachers according to the guidelines of Thinking School, Chiang Rai Provincial Administrative Organization School. The Sample group are 118 Principal teams and teachers who teach in Chiang Rai Provincial Administrative Organization School. The tool for data collection is an online questionnaire of 5-level rating scale. All confidence value tole .97 . Moreover, for the mean difference between two groups classified by gender, this study uses t-test statistics, and the difference between the three groups classified by the highest educational background and thinking teach experience. Analysis of Variance One – Way ANOVA. The results of the research were as follows: 1) The study of administrators and teachers's roles according to the development of thinking teachers, Thinking School, Chiang Rai Provincial Administrative Organization School are at high level overall. 2) Comparison of the opinions of administrators and teachers on the study of roles of administrators and teachers according to the Guidelines for the Development of Thinking Teachers, Chiang Rai Temple Administrative Organization School. Classified by gender, highest educational thinking background as follows: Principal team and teachers with the difference in gender and educational background have no difference in the level of opinions on the development of thinking teachers according to the Thinking School, Chiang Rai Provincial Administrative Organization School, as a whole and in 5 aspects. Therefore, this rejects the research hypothesis. Besides, The teaching experience of Thinking was statistically significant at .05 . Furthermore, 3) Problems and suggestions on the study of administrators and teachers' s roles according to the guidelines for developing Thinking Teachers, according to the Thinking School, Chiang Rai Provincial Administrative Organization School's guidelines, the study suggests developing thinking teachers when considering the usage and development of innovative media and technology for learning management. The teachers are required more of the usage of information technology media, improve and develop feedback. Also, teachers have to evaluate the use of information technology media for constant improvement and development

Keywords: Roles of Administrators and Teachers, Thinking School's Teachers



บทนำ

การศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีการพัฒนาการสร้างความสามารถในการเรียนการสอนที่เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิดอย่างสร้างสรรค์สามารถนำแนวความคิดปรับเข้ากับบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้ได้อย่างเหมาะสม ผู้เรียนต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ใหม่เน้นพัฒนาทักษะและทัศนคติ ทักษะการคิด การแก้ปัญหา ทักษะองค์การ เคารพตนเอง นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะทางเทคโนโลยี ความเชื่อมั่นตนเอง และความสามารถใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ (สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560, หน้า 2) รวมถึงการพัฒนาครูและผู้เรียนที่เป็นเยาวชนให้มีทักษะและสามารถปรับตัวทันต่อบริบทของการเปลี่ยนแปลง ดังคำกล่าวที่ว่าผู้เรียน “เก่ง ดี มีสุข” (เจริญ ภูวจิตร, 2560, หน้า 1) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) วางเป้าหมายในระยะ 5 ปี เน้นการพัฒนาบนฐานภูมิปัญญาที่เกิดจากการใช้ความรู้และทักษะ การใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมนำมาใช้ในทุกด้าน ตามกรอบเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ โดยจากผลการประเมินผลความสามารถของนักเรียนร่วมกับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment PISA) PISA 2018 ด้านการศึกษารัฐวิทยาศาสตร์ การอ่านและคณิตศาสตร์ พบว่าผลการประเมินคะแนนเฉลี่ยของนักเรียนไทย อายุ 15 ปี ทั้ง 3 ด้านต่ำกว่าคะแนนของ OECD โดยคะแนนเฉลี่ยไทยอยู่ในลำดับที่ 66 จาก 72 ประเทศ (ผลการประเมิน PISA 2018 สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, 2562, หน้า 1,3) และจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินิยมขั้นพื้นฐาน (O-NET) ต้องการวัดทักษะการคิดวิเคราะห์ของนักเรียน โดยการจัดการเรียนรู้ของครูจึงมีความจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาความสามารถด้านการคิดวิเคราะห์ของนักเรียนที่เป็นเป้าหมายสำคัญของหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน จากผลการประเมินต่าง ๆ ดังกล่าวพบว่าการจัดการศึกษาของไทยยังไม่บรรลุเป้าหมายผู้เรียนขาดทักษะการคิดทักษะในการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา เพื่อสร้างคนที่มีคุณภาพในหมวดที่หมวด 6 มาตรา 24 และหมวด 7 กล่าวถึง ครู คณาจารย์ โดยเฉพาะด้านการจัดการศึกษาที่จะนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทุกด้าน ผู้ที่มีบทบาทสำคัญของกระบวนการทางการศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นผู้กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการกำกับดูแลควบคุม ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาในการดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ (วัชร เลี่ยนบรรจง, 2559, สื่อออนไลน์) รวมทั้งบทบาทและหน้าที่ ครู เข้ามามีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการศึกษา ครูจึงต้องพัฒนาตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัย การพัฒนาตนเองของครูสอดคล้องกับ McClelland (1973, P 251) ด้านสมรรถนะประจำสายงาน สมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (Curriculum and Learning Management) ความสามารถในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการออกแบบการเรียนรู้อย่างสอดคล้องและเป็นระบบ จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยี และการวัดประเมินผล ซึ่งส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพครูต่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ในการส่งเสริมศักยภาพรายบุคคลของผู้เรียนฝึกทักษะกระบวนการคิด นอกจากนี้หลักสูตร



แกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 มุ่งให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะสำคัญของนักเรียนในการคิดวิเคราะห์ การคิดสังเคราะห์ การคิดอย่างสร้างสรรค์ การคิดอย่างมีวิจารณญาณและการคิดเป็นระบบนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้หรือสารสนเทศในการตัดสินใจเกี่ยวกับตนเองและสังคมได้อย่างเหมาะสม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559, หน้า 47-86)

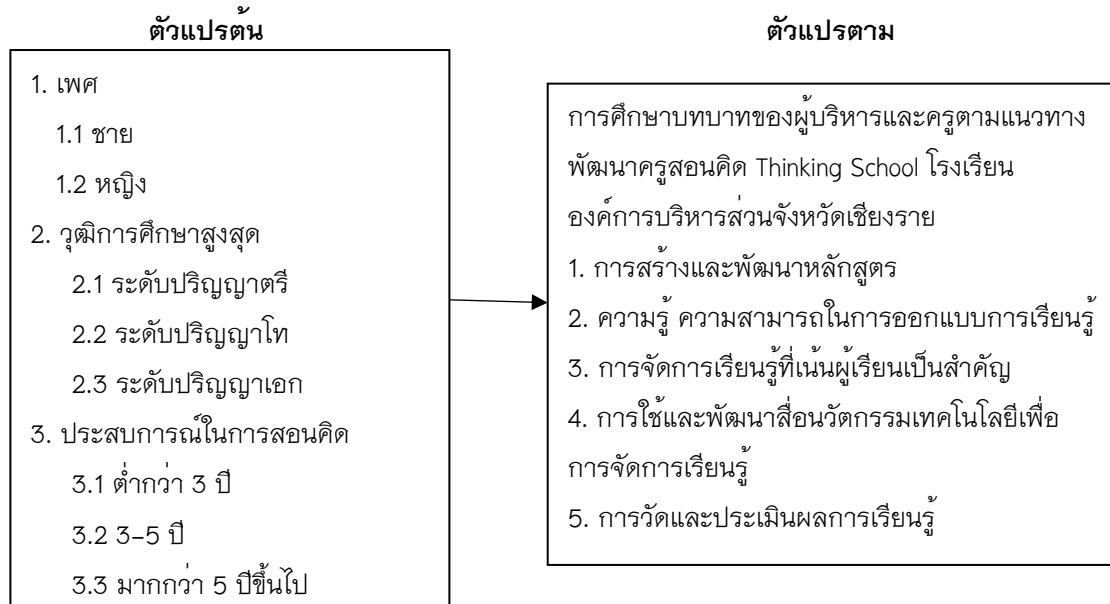
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิจัดระบบบริการสาธารณะ ในหมวด 6 การจัดการศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายซึ่งเป็นองค์กรที่มีการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสอดคล้องยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข กลยุทธ์ 3.1 ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยให้ได้มาตรฐานการศึกษา จัดตั้งโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย (องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, พ.ศ. 2561-2564, หน้า 3) โดยเป็นโรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2549 แต่เมื่อปีการศึกษา 2549-2552 การประเมินผลภายนอกจากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) นักเรียนไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดเกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ ในส่วนของการเรียนการสอน ครูยังไม่ปรับวิธีเรียนและเปลี่ยนวิธีสอน สอนมากได้เรียนรู้น้อย เน้นการเรียนการสอนแบบท่องจำมากกว่าการยัด "ผู้เรียน" เป็นสำคัญ (ศราวุธ สุตะวงศ์, 2562, หน้า 7) จึงมีแนวคิดในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา นำแนวทาง Thinking school จากประเทศนิวซีแลนด์ มาเป็นรูปแบบกระบวนการสอนคิดเป็นฐาน โดยปรับวิธีเรียนและเปลี่ยนวิธีสอน จัดกระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning ผ่านกระบวนการ Thinking School จัดประสบการณ์การเรียนรู้หลากหลายและเหมาะสมกับผู้เรียนรายบุคคลตามศักยภาพ ใช้ทักษะและเครื่องมือการสอนคิดได้เหมาะสมกับนักเรียน รวมทั้ง สามารถคิดวิเคราะห์และคิดสร้างสรรค์ (โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2562, หน้า 33) มีการพัฒนาครูสอนคิดตามแนวทาง Thinking School อย่างเป็นระบบ ซึ่งปัจจุบันมีสถานศึกษาในเครือข่ายมากกว่า 700 โรงเรียนทุกสังกัดทั่วประเทศ มีการแลกเปลี่ยนครูและนักเรียน นำไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ อีกทั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการกำหนดนโยบาย ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สูงขึ้น แต่จากผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาในปี 2561-2562 พบว่าบุคลากรครูตำแหน่งพนักงานจ้างและครูพิเศษปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อยครั้ง ขาดการนิเทศติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาส่งผลต่อการจัดกระบวนการเรียนการสอน Active Learning ผ่านกระบวนการ Thinking School รวมถึงการพัฒนาครูบุคลากรทุกคนในโรงเรียนให้เข้าใจระบบการจัดการเรียนรู้เป็นนักคิด นักสร้างสรรค์บทเรียน และการบูรณาการการเรียนรู้ทุกสาระวิชาเข้าด้วยกัน (โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, 2562, หน้า 153)

อย่างไรก็ตามยังไม่มีการศึกษาความคิดเห็นของครู รวมถึงปัญหาและข้อเสนอแนะในการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการกำหนดให้มีความเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจนจากความสำคัญ ดังกล่าวผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเพื่อสะท้อนให้เห็นถึงการบริหารสถานศึกษาให้มีคุณภาพและมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนจังหวัด ดังนั้นเพื่อให้ได้รูปแบบการบริหารโรงเรียนการสอนคิด ทั้งครูและผู้ที่เกี่ยวข้องนำเทคนิควิธีการที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงการสอนที่ส่งเสริมทักษะการคิดให้กับผู้เรียนมากที่สุด และสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารสถานศึกษาในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาที่สนใจต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ด้านการสอนคิด
3. เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน (ถ้ามี)



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 4 คน และครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำนวน 165 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 169 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. ผู้บริหาร ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จำนวน 4 คน



2. ครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan สุ่มแบบชั้นภูมิ จำนวน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้และแผนกประถมศึกษา เป็นครูผู้สอนจำนวน 114 คน โดยการเทียบสัดส่วนตามจำนวนครูแต่ละกลุ่มสาระการเรียนรู้และแผนกประถมศึกษา กำหนดหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้และหัวหน้าแผนกประถมศึกษาเป็นหนึ่งในผู้ตอบ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 118 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามในการพัฒนาครู ตามกรอบประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 สมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ 5 ตัวชี้วัด

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารเกี่ยวกับบทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย 2. ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดการศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย รวมถึงแนวคิดทฤษฎี เอกสาร บทความ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาครูสอนคิดตามแนวทาง Thinking School ประกอบกับกรอบการประเมินสมรรถนะครูของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2553 สมรรถนะประจำสายงานสมรรถนะที่ 1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ โดยแบ่งออกเป็น 5 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1) การสร้างและพัฒนาหลักสูตร 2) ความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ 3) การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ 4) การใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ 5) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

3. นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถามและนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ดังนี้

4.1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ ประธานหลักสูตร สาขาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2. ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย



4.3. ดร.เกียรติคุณ จันทร์แก่น ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหาการใช้ภาษา

6. ผู้ศึกษานำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิจัย พิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

8. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้ศึกษาได้ขอความอนุเคราะห์ในการขอเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form) จากผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

2. ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 118 คน โดยใช้แบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์ (Google Form)

3. ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 118 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้ศึกษามีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ซึ่งผลปรากฏว่าแต่ละฉบับมีความครบถ้วน สมบูรณ์ทุกฉบับ จำนวน 118 ฉบับ

2. นำแบบสอบถามมาจัดระเบียบข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการสอนคิด หาค่าทางสถิติโดยใช้การแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จัดลำดับความคิดเห็น โดยแยกเป็นภาพรวม รายด้าน และรายข้อ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบการบรรยาย โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ



ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐานเปรียบเทียบต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจำแนกตาม เพศ โดยใช้ค่า t -test แบบ Independent Samples และจำแนกวุฒิการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์ในการสอนคิด วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way Anova หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Method

ตอนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์โดยการสรุปเนื้อหา (Content Analysis) และใช้ค่าสถิติความถี่ของคำตอบที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันจากมากไปหาน้อย (Frequency Distributions) และเสนอเป็นความเรียง

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การสอนคิด พบว่าเพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 63.56 และ เพศชาย จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44

วุฒิกการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่จบระดับปริญญาตรีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 78.81 ระดับปริญญาโท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.34 และระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.85 ตามลำดับ

ประสบการณ์ในการสอนคิดส่วนใหญ่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 45.76 ประสบการณ์มากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 29.66 และประสบการณ์ระหว่าง 3 – 5 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.58 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครู
สอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

ที่	รายการ	n = 118		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร	4.40	.47	มาก
2	ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้	4.45	.48	มาก
3	ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.43	.46	มาก
4	ด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้	4.36	.52	มาก
5	ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้	4.41	.50	มาก
เฉลี่ยรวม		4.41	.45	มาก

จากตาราง 1 การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญและด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจำแนกตามเพศทดสอบค่า t - test แบบ Independent Samples จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การสอนคิดวิเคราะห์ที่ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA หากพบว่ามีความแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี Scheffe's Method

ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนคิดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการใช้และพัฒนาสื่อวัตกรรมการเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย



เป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's Method ที่มีความแตกต่างกัน พบว่า โดยภาพรวมพบความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด น้อยกว่า 3 ปีมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด 3-5 ปี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร มีความแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด 2 คู่ คู่แรกคือผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด น้อยกว่า 3 ปีมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด 3-5 ปี คู่ที่สองคือประสบการณ์ในการสอนคิดน้อยกว่า 3 ปีมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนคิดมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้มีความแตกต่างกันของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด 1 คู่ คือผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด น้อยกว่า 3 ปีมีความแตกต่างกันกับผู้ที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด 3-5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

1. ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ปัญหา 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) หลักสูตรสถานศึกษาจำนวน 14 โปรแกรมทำให้ดูแลคุณภาพของหลักสูตรไม่ทั่วถึง 2) สถานศึกษาขาดการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) หลักสูตรสถานศึกษาบูรณาการหลักสูตรกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในหลักสูตรน้อยส่วนข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) สถานศึกษามอบหมายหน้าที่ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรแต่ละโปรแกรมอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องติดตามการพัฒนาหลักสูตรกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ผู้สอนมีส่วนร่วมดำเนินการประเมินกระบวนการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา วิเคราะห์เพื่อพัฒนากระบวนการออกแบบ และสาระรายวิชาของหลักสูตรให้ชัดเจน

2. ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ปัญหา 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) ครูขาดการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล และนำผลมาปรับให้สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตร 2) ครูขาดความรู้เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับหลักสูตรแต่ละโปรแกรมรายวิชา 3) ครูบางส่วนขาดเทคนิคการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้หน้าเดียวส่วนข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตร 2) ครูวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตรแต่ละโปรแกรมรายวิชา 3) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ให้ครูมีการปรับเปลี่ยนเทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตามกลุ่มสาระการเรียนรู้

3. ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหา 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) ครูขาดเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญรวมทั้งความหลากหลายของหลักสูตร 2) ครูขาดความรู้ ความเข้าใจวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการรวมทั้งเทคนิคออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นรายบุคคล สามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริง 3) ผู้บริหารขาดการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นนักเรียนเป็นสำคัญรวมทั้งความหลากหลายของหลักสูตร 2) สถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมพัฒนาความรู้ความเข้าใจวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการให้ครูทุกคนมี



เทคนิคออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายเป็นรายบุคคล สามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริง 3) ผู้บริหารและทีม Thinking School ของโรงเรียนมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ

4. ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ปัญหา 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) ครูขาดการประเมินการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับปรุงและพัฒนา 2) ครูผู้สอนขาดการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนชุมชนและสังคมได้ใช้ประโยชน์ 3) ผู้บริหารขาดการติดตามการใช้สื่อและปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของนักเรียน ส่วนข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) ครูมีการประเมินการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 2) ผู้บริหารส่งเสริมประกวดแข่งขันการพัฒนาสื่อการสอนที่มีคุณภาพใช้ได้จริงของทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ 3) ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ทันสมัย และมีความหลากหลายให้กับครู

5. ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ปัญหา 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) ครูขาดความรู้ ความเข้าใจการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ 2) ครูขาดการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตร 3) ครูขาดการนำผลประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อเสนอแนะ 3 ลำดับแรกมีดังนี้ 1) ผู้บริหารส่งเสริมจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงสอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตร 2) ครูเลือกเทคนิคการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล 3) สถานศึกษาจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลของโรงเรียน

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการวัดและประเมินผล การเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายจำแนกตามเพศทดสอบค่า t-test แบบ Independent Samples จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การสอนคิดวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA

ผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายโดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้านพบว่าไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย



ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านทั้ง 5 ด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนคิดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัญหาและข้อเสนอแนะบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ปัญหาคือ หลักสูตรสถานศึกษาจำนวน 14 โปรแกรมทำให้ดูแลคุณภาพของหลักสูตรไม่ทั่วถึง ขาดการติดตามประเมินผลการใช้หลักสูตรสถานศึกษา บุคลากรหลักสูตรก็ภูมิปัญญาท้องถิ่นน้อย ส่วนข้อเสนอแนะ สถานศึกษามอบหมายหน้าที่ครูผู้รับผิดชอบหลักสูตรแต่ละโปรแกรมอย่างชัดเจน รวมทั้งติดตามการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ประเมินกระบวนการจัดทำหลักสูตร วิเคราะห์เพื่อพัฒนาหลักสูตรให้ชัดเจนและการมีส่วนร่วมของครูผู้สอน ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ปัญหาคือครูขาดการวิเคราะห์นักเรียนรายบุคคล รวมถึงขาดความรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย เทคนิคการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้หน้าเดียวและนำผลมาปรับให้สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตร ส่วนข้อเสนอแนะ สถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาครูในการออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้ Thinking School แยกตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ วิเคราะห์นักเรียนรายบุคคลนำผลมาปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและออกแบบแผนการจัดการเรียนรู้สอดคล้องกับนักเรียนที่มีความหลากหลายของหลักสูตรแต่ละโปรแกรมรายวิชา ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหา คือครูขาดวิธีการจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการรวมทั้งเทคนิควิธีการที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถวัดประเมินผลตามสภาพจริง และขาดการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ อย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อเสนอแนะ สถานศึกษาจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาเทคนิควิธีการที่หลากหลาย การสอนแบบบูรณาการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ ผู้บริหารและทีม Thinking School ของโรงเรียนมีการนิเทศติดตามการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญอย่างสม่ำเสมอ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ ปัญหา คือครูขาดการประเมินการใช้สื่อ ปรับปรุงและพัฒนา เผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนชุมชนและสังคมได้ใช้ประโยชน์ ขาดการติดตามการใช้สื่อและปรับปรุงให้เข้ากับบริบทของนักเรียน ส่วนข้อเสนอแนะ ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาการผลิตสื่อเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ทันสมัยและมีความหลากหลาย มีการประเมินการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ประกวดแข่งขันการพัฒนาสื่อการสอนที่มีคุณภาพทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ ปัญหา คือครูขาดความรู้ ความเข้าใจการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลให้ตรงกับวัตถุประสงค์ ความหลากหลายของหลักสูตร และขาดการนำผลประเมินการจัดการเรียนรู้มาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ส่วนข้อเสนอแนะ ผู้บริหารส่งเสริมจัดกิจกรรมการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำเครื่องมือวัดและประเมินผลตามสภาพจริงพร้อมทั้งจัดทำคู่มือการวัดและประเมินผลของโรงเรียนสอดคล้องกับนักเรียนที่มีความ



หลากหลายของหลักสูตร โดยการเลือกเทคนิคการวัดและประเมินผลที่หลากหลายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวัดและประเมินผล

อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยผู้บริหารสถานศึกษาอบรมให้ครูมีความรู้จัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระการเรียนรู้และ การออกแบบการจัดการเรียนรู้ เทคนิคการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สอดคล้องกับความสนใจ ความถนัด และความต้องการของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (กระทรวงศึกษาธิการ, สื่อออนไลน์) กำหนดให้แนวทางการจัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2553, หน้า 85-86) ได้กล่าวถึง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา ตามความต้องการท้องถิ่นและกรมวิชาการ (2546, หน้า 21) กล่าวถึง การพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมร่วม ประชุมสัมมนา ฝึกปฏิบัติการที่หน่วยงานหรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ จัดขึ้น ส่วนสำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556, หน้า 125-128) ที่กล่าวถึงสมรรถนะตามมาตรฐานความรู้ด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ว่า ครูจะต้องสามารถวิเคราะห์หลักสูตร สามารถปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรได้อย่างหลากหลาย สามารถประเมินหลักสูตรได้ทั้งก่อนและหลังการใช้หลักสูตรมาจัดทำหลักสูตร สามารถนำประมวลรายวิชามาจัดทำแผนการเรียนรู้รายภาคและตลอดภาค สามารถออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับวัยของผู้เรียน สามารถเลือกใช้และพัฒนาสื่อสร้างสื่ออุปกรณ์ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน และสามารถจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนและจำแนกระดับการเรียนรู้ของผู้เรียนจากการประเมินผล รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังจิมา คงโอ (2560) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานคร โดยรวมและในแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับชฎาพร สีหาวงค์ (2560, หน้า 143) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา หนองคาย เขต 1 จากผลการลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา ลำดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี เพื่อการจัดการเรียนรู้ ส่วนจักรพงษ์ ทังมิตรชวี (2559, หน้า 57-59) ศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู โรงเรียนมาตาปุดพันพิทยาคารจังหวัดระยอง พบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการพัฒนาหลักสูตร



สถานศึกษาและการวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน ส่วนการพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูต่อบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษาสูงสุดและประสบการณ์การสอนคิด ดังนี้ผู้บริหารและครูที่มีเพศและวุฒิการศึกษาสูงสุดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษามบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายมีการส่งเสริมและพัฒนาวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนาให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามรูปแบบโรงเรียนแห่งการคิดทุกคน โดยมีรูปแบบแผนการสอนคิดและเครื่องมือการสอนคิดของสถานศึกษาโดยครูในโรงเรียนทุกคนใช้จัดการเรียนการสอนตามมาตรฐานและคุณภาพอย่างเท่าเทียมกัน ได้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในหน้าที่ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู นอกจากนี้ได้มีการนำเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูมาเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของครู เพื่อพิจารณาความดีความชอบ จึงทำให้ครูมีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของวินัย นาคำ (2560, หน้า 75) ศึกษาสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงสอดคล้อง อังจิมา คงโอ (2560) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครู โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับฐิติมา ภมรคณ (2560, หน้า 77) ผลการศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 การเปรียบเทียบสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์สอนคิดต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการศึกษามบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างและพัฒนาหลักสูตร ด้านความรู้ ความสามารถในการออกแบบการเรียนรู้ ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และด้านการใช้และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ Scheffe's Method พบว่า โดยภาพรวมพบความแตกต่างระหว่างผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ในการสอนคิด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูผู้สอนเป็นผู้มีบทบาทในการนำหลักสูตรสถานศึกษาสู่การจัดทำหน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ตามสาระและหน่วยการเรียนรู้ ผ่านกระบวนการคิด วิเคราะห์ สังเคราะห์ ประยุกต์ ริเริ่มจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ถือเป็นการใช้ประสบการณ์ในการสอนคิดปรับใช้



ในการจัดการเรียนการสอน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาพรรณ ณะยะธง (2562, หน้า 99) ศึกษาการศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเปรียบเทียบเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของครู ทั้ง 5 ด้าน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การสอน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ตามประสบการณ์การสอน โดยวิธีการของ Scheffe's Method พบว่า สมรรถนะหลักของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การสอน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาที่ได้สรุปและอภิปรายผล การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย ด้านการใช้และพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีความต้องการพัฒนามากที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษามีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูมีการผลิตสื่อนวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อใช้ประกอบการเรียนรู้และมีการติดตามและประเมินการใช้สื่อของครูในการจัดการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ
2. ครูผู้สอนควรพัฒนาการผลิตสื่อนวัตกรรมการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พร้อมทั้งนำสื่อเทคโนโลยีและแหล่งเรียนรู้ ไปใช้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน มีการประเมินการใช้สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ ปรับปรุงและพัฒนาสื่อ รวมถึงการเผยแพร่สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษาให้แก่สถานศึกษาอื่น ๆ ตลอดจนชุมชนและสังคมได้ใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการเรียนการสอน Active Learning ผ่านกระบวนการ Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของสถานศึกษาในการพัฒนาสมรรถนะครูสอนคิดตามแนวทาง Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาของครู

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารและครูตามแนวทางพัฒนาครูสอนคิด Thinking School โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือ ผศ. ดร.สันติ บุรณะชาติ ดร.ศราวุธ สุตะวงค์ และดร.เกียรติคุณ จันแก่น ที่ได้กรุณาตรวจแก้ไขเครื่องมือในการศึกษา ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายที่ให้ความร่วมมือการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ.(2546).การศึกษาสภาพความคาดหวังสภาพปัจจุบันและปัญหาของกระบวนการจัดการเรียนการสอน ระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษาในวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2563, จาก<https://www.mwit.ac.th/~person/01-Statutes/NationalEducation.pdf>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2553). หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมการเกษตรแห่งประเทศไทย.
- เจริญ ภูวิจิตร. (2560). การพัฒนาครูเพื่อคุณภาพของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 (Teachers Development for Learner Quality in the 21st Century). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาครู.
- จักรพงษ์ ทิมมิตรชิว. (2559). การศึกษาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนมาตาบุดพันพิทยาคารจังหวัดระยอง. กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชฎาพร สีหาวงค์. (2560). การพัฒนาแนวทางเสริมสร้างสมรรถนะครูด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สำหรับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 1. กศ.ม. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ฐิติมา ภมรคณ. (2560). การศึกษาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนกลุ่มบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. กศ.ม. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2562). รายงานการประเมินตนเอง (SAR) โรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย, เชียงราย.
- วินัย นาคำ. (2560). สมรรถนะหลักของครูตามเกณฑ์ตัวบ่งชี้สมรรถนะครูไทย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของโรงเรียนศรีมหาโพธิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. กศ.ม. (การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- วัชรลี เลี่ยนบรรจง. (16 พฤษภาคม 2553). บทบาทของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2563, จาก <https://www.gotoknow.org>
- ศราวุธ สุตะวงค์. (2562). สอนคิดตามแนวทาง THINKING SCHOOL .กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์.
- สถาบันส่งเสริมการสอนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (สสวท.). (2562). ผลการประเมิน PISA 2018. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- สุภาพรรณ ณะยะธง. (2562). การศึกษาสมรรถนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- สำนักแผนและประกันคุณภาพการศึกษา. (2560). การให้การศึกษสำหรับศตวรรษที่ 21: แนวทางการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.



สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา คุรุสภา. (2556). **มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2563,

จาก education.dusit.ac.thQA/articles/doc02.pdf

องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย. (2560). **กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย**

พ.ศ. 2561 – 2564, เชียงราย.

อังจีมา ดงโอ. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ของครูในโรงเรียนสังกัด**

สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา

McClelland, David C. (1973). *The American Psychologist*. 28(1) : 251 ;January 1973



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The relationship between the Academic Leadership of School Administrators and Professional Learning Community of Huai Khrai Network Center School under the Office of Chiangrai Primary Educational Service Area

ธีรพงศ์ ใจซื่อ^{1*} และ ทารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Teerapong Jaisue^{1*} and Tararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 2) สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.876 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : teerapong091134@gmail.com



3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการ, การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

Abstract

The purposes of this research were to study 1) Academic Leadership level of Huay Khrai Network Center school administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, 2) the status of being a professional learning community of Huay Khrai Network Center School under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, and 3) the relationship between Academic Leadership of school administrators and professional learning community of Huai Khrai Network Center School under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2. The sample used in this research was 103 school administrators and teachers at Huai Khrai Network School under the Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2020. The instruments for collecting data was a questionnaire and the confidence value of the whole questionnaire was 0.876. The collected data were analyzed by means of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Pearson's Product Moment, and the construction of multiple regression equation for prediction.

The result of the research were as follow:

1. The overall of the academic leadership level Academic leadership level of professional school administrators Huai Khrai Network Center under the Office of Chiangrai Primary Educational Service Area 2 was at a high level
2. The overall of state of being a community learning professional school administrators Huai Khrai Network Center under the Office of Chiangrai Primary Educational Service Area 2 was at a high level.
3. The analyze of the relationship between the Academic Leadership of school administrators and Professional Learning Community of Huai Khrai Network Center under the Office of Chiangrai Primary Educational Service Area 2 with Pearson's Product Moment were related with Academic Leadership of school administrators and professional learning community on the position direction with statistically significant at .01

Keywords: Academic Leadership, Professional Learning Community



บทนำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะผู้สังคมนักการศึกษารัฐตลอดชีวิตอย่างยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559) และแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง และยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” เพื่อพัฒนาให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งนี้กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวทางการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งหัวใจสำคัญ คือ การปฏิรูปการเรียนรู้ และหัวใจของการปฏิรูปการเรียนรู้ คือ การปฏิรูปโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยเฉพาะผู้เรียน ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารจัดการ รวมทั้งการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ที่พบว่าสถานศึกษาจำนวนมากไม่ได้มาตรฐาน ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำ ขาดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งการคิดวิเคราะห์ ใฝ่เรียนรู้และการแสวงหาความรู้ต่อเนื่อง (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2563)

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ซึ่งการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพนั้นผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกต่อการนำทางและทำให้กระบวนการความร่วมมือง่ายขึ้น บทบาทของผู้บริหารและความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนรวมทั้งครูผู้สอน จึงมีส่วนสำคัญยิ่ง ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จต่อแบบแผนการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน ดังที่ (Strong, 1998 อ้างอิงใน สุริยัน วัฒนา, 2560) ได้ชี้ให้เห็นถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีความรับผิดชอบต่อการมีวิสัยทัศน์ การฟื้นฟูพันธกิจ การชี้แนะและปฏิบัติตามหลักสูตรและการสอน การสนับสนุนบรรยากาศทางบวก การสนับสนุนความสัมพันธ์ในชุมชนโรงเรียน และการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพในการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน

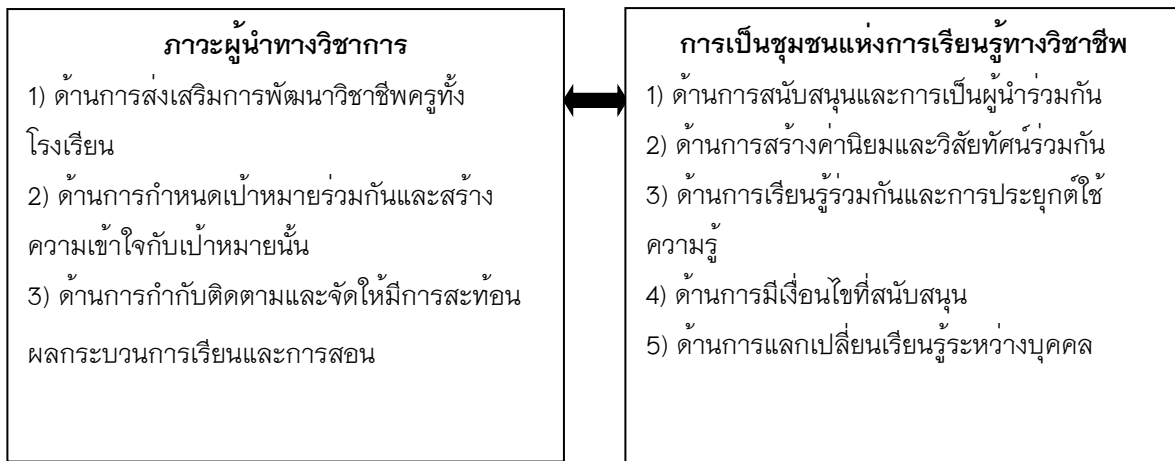
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานภายใต้วิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สู่พัฒนาการศึกษาที่ยั่งยืน” ในขณะที่สถานศึกษาในสังกัดยังขาดระบบในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดการความรู้ที่เป็นระบบ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับกลุ่มและระดับองค์การ จึงมีการปรับเปลี่ยนในเรื่องการพัฒนาคน พัฒนางาน ให้นำไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้และกระบวนการพัฒนาให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐาน

ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 140 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 8 คน และครู จำนวน 132 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 103 คน จำแนก



เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 8 คน และครู จำนวน จำนวน 95 คน สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (เฉพาะครู)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามแนวคิดของ Alig-Mielcarek & Hoy (2005) จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน 2) ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และ 3) ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน รวมทั้งหมด 25 รายการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ตามกรอบแนวคิดของ Hord (1997) จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน 2) ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน 3) ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ 4) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน และ 5) ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล รวมทั้งหมด 50 รายการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลที่เกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot})	(n=103)		ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน (X_1)	4.42	0.41	มาก	2
2	ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น (x_2)	4.47	0.37	มาก	2
3	ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน (x_3)	4.34	0.38	มาก	3
รวม		4.42	0.31	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น ($\bar{X}=4.47$, S.D.=0.37) รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ($\bar{X}=4.42$, S.D.=0.41) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ($\bar{X}=4.34$, S.D.=0.38)

2. ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ข้อ	สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Y_{tot})	(n=103)		สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Y_1)	4.24	0.54	มาก	5
2	ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)	4.43	0.36	มาก	2
3	ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Y_3)	4.38	0.51	มาก	3
4	ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Y_4)	4.49	0.35	มาก	1
5	ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Y_5)	4.31	0.64	มาก	4
รวม		4.41	0.32	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, $S.D.=0.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ($\bar{X}=4.49$, $S.D.=0.35$) รองลงมา คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\bar{X}=4.43$, $S.D.=0.36$) และ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ($\bar{X}=4.38$, $S.D.=0.51$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ($\bar{X}=4.24$, $S.D.=0.54$)

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Coefficient)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_{tot}
Y_1	0.429**	0.300**	0.301**	0.418**
Y_2	0.579**	0.564**	0.421**	0.645**
Y_3	0.374**	0.300**	0.452**	0.457**
Y_4	0.406**	0.347**	0.318**	0.439**
Y_5	0.209*	0.227*	0.213*	0.269**
Y_{tot}	0.542**	0.496**	0.500**	0.631**

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.631$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน กับ สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายคลึงตามกัน กล่าวคือ โรงเรียนใดที่ผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมส่งผลให้โรงเรียนนั้นมีศักยภาพในด้านการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่มีประสิทธิภาพ และในทางตรงกันข้าม หากโรงเรียนใดที่ผู้บริหารโรงเรียนขาดภาวะผู้นำทางวิชาการย่อมส่งผลให้การดำเนินงานของโรงเรียนนั้นไม่มีสภาพของการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 3 ด้าน (X_1 - X_3) กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (Y_{tot}) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน (X_1) ($r_{xy} = 0.542$) รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน (X_3) ($r_{xy} = 0.500$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น (X_2) ($r_{xy} = 0.496$)

เมื่อพิจารณาสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ทั้ง 5 ด้าน (Y_1 - Y_5) กับระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์กับการระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน (X_{tot}) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Y_2)($r_{xy} = 0.645$) รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ (Y_3)($r_{xy} = 0.457$) ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน (Y_4)($r_{xy} = 0.439$) ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน (Y_1)($r_{xy} = 0.418$) และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล (Y_5)($r_{xy} = 0.269$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน
2. สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุนรองลงมา คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน และ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โดยภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในลักษณะคล้อยตามกัน

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น

เมื่อพิจารณาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ทั้ง 5 ด้าน กับระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 5



ด้าน มีความสัมพันธ์กับการระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

อธิปราชผล

1. ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้นที่มีระดับภาวะผู้นำทางวิชาการมากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนได้ทำงานกับร่วมกับครู เพื่อกำหนดและใช้เป้าหมายรวมในการพัฒนาโรงเรียนรวมทั้งพัฒนาเป้าหมายและกำหนดความคาดหวังของโรงเรียนที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีมาตรฐานมีความคาดหวังที่สูง และสามารถบรรลุได้ สอดคล้องกับ ญัฐิกา นครสูงเนิน (2556) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลยเขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น รวมทั้งสอดคล้องกับ กิตติพร พรงาม (2560) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยด้านการกำหนดเป้าหมายในการสอน มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก รวมไปถึง ชัชพล ธรรมมา (2561) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ส่วนด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอนที่ได้ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการน้อยที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารโรงเรียนอาจจะขาดความรู้ ความเข้าใจใน และไม่สามารถบริหารจัดการเวลา เนื่องจากติดภารกิจการประชุมเพื่อรับนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิชาการของโรงเรียน เช่น การบริหารงานหลักสูตร การกำกับติดตามและประเมินครูเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติการสอน เป็นต้น สอดคล้องกับ วรธนา เฟื่องฟู (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุด คือ ด้านการนิเทศการสอน และการกำกับติดตามความก้าวหน้าของนักเรียน รวมทั้งสอดคล้องกับกิตติพร พรงาม (2560) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการอยู่ร่วมกับคณะทำงาน และด้านการตั้งความหวังที่สูงเกี่ยวกับคณะทำงาน

2. สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ที่มีสภาพการเป็น ชุมชนแห่งการเรียนรู้มากที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารและครูได้ร่วมกันสร้างเงื่อนไขในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมกำลังใจ โดย การยกย่อง ชมเชยผลการปฏิบัติงาน รวมทั้งการวางแผนการพัฒนาโรงเรียน การสร้างหรือหานวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับ นักเรียน เพื่อให้ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี สอดคล้องกับ สุริยัน วัฒนา (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขนสำนักงานการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีเงื่อนไขที่ สนับสนุน รวมทั้งสอดคล้องกับ ชัชพล ธรรมมา (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 ผลการศึกษา พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 2 ด้าน วิสัยทัศน์ร่วมเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

ส่วนด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน ที่มีสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ น้อยที่สุด เนื่องจาก ผู้บริหารและครูอาจขาดความร่วมมือกันในการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจให้โรงเรียนประสบผลสำเร็จในด้านนโยบาย สนับสนุนเพื่อร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เนื่องจากขาดประสบการณ์การเรียนรู้ สอดคล้องกับ ดลนภา วงษ์ศิริ (2556) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัด เทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสนับสนุนการเป็นผู้นำร่วมกัน รวมทั้งสอดคล้องกับ สุริยัน วัฒนา (2560) ที่ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ของภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขนสำนักงานการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการ สนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดย ภาพรวมภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของ โรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ที่ระดับ .01 ที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในลักษณะคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับ จีราวรรณ แซ่ย่อง (2561) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน และ องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจังหวัดกระบี่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 รวมทั้งสอดคล้องกับ ชัชพล ธรรมมา (2561) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร สถานศึกษา กับองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2 โดยรวมและรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 3 ด้าน กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่า ทั้ง 3 ด้านมีความสัมพันธ์กับสภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพครูทั้งโรงเรียน รองลงมา คือ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น เนื่องจาก การที่ผู้บริหารโรงเรียนได้ส่งเสริมให้ครูมีการพัฒนาตนเอง พัฒนาวิชาชีพ โดยการร่วมกันวางแผนการพัฒนาวิชาชีพที่จำเป็นและตรงตามความต้องการของครู รวมทั้งการจัดหาวัสดุอุปกรณ์และแหล่งเรียนรู้ที่จะช่วยในการพัฒนาวิชาชีพพร้อมส่งให้โรงเรียนเกิดการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสุชาติ พันธุ์ก้อม (2563) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและเพื่อนครู ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาผู้เรียน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน ด้านการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ และด้านการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมทั้งสอดคล้องกับ วาสนา ทองทวียิ่งยศ (2560) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูของสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ตามลำดับ สามารถพยากรณ์ การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูในสถานศึกษาได้ ร้อยละ 79.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ทั้ง 5 ด้าน กับระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวม พบว่า สภาพการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับการระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านการสร้างค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วมกัน รองลงมา คือ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันและการประยุกต์ใช้ความรู้ และด้านการมีเงื่อนไขที่สนับสนุน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล เนื่องจาก ผู้บริหาร คณะครู นักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรอื่น ๆ ในชุมชนของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับฉวีภา นครสูงเนิน (2556, หน้า 102-103) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมากกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดได้แก่ ด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน มี



ความสัมพันธ์ทางบวกกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน อยู่ในระดับสูงมาก รวมทั้งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต (2560) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 16 ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ด้านการประเมินผลการสอนของครู และคู่ที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านมุมมองต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงด้านหลักสูตรศูนย์การเรียนรู้ดิจิทัลและทรัพยากรสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำวิชาการให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ โดยเฉพาะด้านการกำกับติดตามและจัดให้มีการสะท้อนผลกระบวนการเรียนและการสอน เพื่อให้กระบวนการนี้เกิดและกำกับติดตามของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาความรู้เกี่ยวกับแนวทางดำเนินงานให้สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้แก่ผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ โดยเฉพาะด้านการสนับสนุนและการเป็นผู้นำร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จากผลการศึกษาในครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระดับต่ำสุด ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น และด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนควรส่งเสริมให้คณะครู นักเรียน บุคลากรทางการศึกษา รวมทั้งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นถึงการดำเนินงานจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่จะเป็นประโยชน์สูงต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและสร้างความเข้าใจกับเป้าหมายนั้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล

3. ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความมีประสิทธิภาพของการบริหารสถานศึกษา ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การประกันคุณภาพภายใน เป็นต้น เพื่อจะได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านการบริหารการศึกษาเพิ่มมากขึ้น



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยโคก สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ธรรรัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.อุทัยทิพย์ จันตะวงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแสนเจริญ จังหวัดเชียงราย ดร.สุทัต จันทะลินธุ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโคก จังหวัดเชียงราย และ ดร.นรินทร์ นนทมาลย์ อาจารย์สาขาเทคโนโลยีทางการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในกลุ่มโรงเรียนศูนย์เครือข่ายห้วยโคกทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพร พรงาม. (2560). ภาวะผู้นำทางวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทราเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.
- จิราวรรณ แซ่ย่อง. (2561). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนและองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุฑาทิพย์ ชัยบัณฑิต. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับความ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 16. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- ซัชพล ธรรมมา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์การแห่ง การเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐิกา นครสูงเนิน (2556) .ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับการเป็นชุมชน แห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.



- ดลนภา วงษ์ศิริ. (2556). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพการสอนของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- วรรณณา เพ็ญฟู. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์การเรียนรู้ทางไกลเชิงนวัตกรรม**, 5(2), 47-63.
- วาสนา ทองทวียังศ. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของครูในสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ธัญบุรี, ปทุมธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2563). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563-2565**. เชียงราย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2579**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2563). **ครูไทยยุคใหม่สนใจดิจิทัล**. กรุงเทพฯ : บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.
- สุชาติ พันธุ์อ้อม. (2563). **ภาวะผู้นำทางวิชาการของครูที่ส่งผลต่อความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- สุริยัน วัฒนา (2560). **ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในโรงเรียนเครือข่ายที่ 19 สำนักงานเขตบางเขนสำนักงานการศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏธัญบุรี, ปทุมธานี
- Alig-Mielcarek, J. M., & Hoy, W.K. (2005). **A theoretical and empirical analysis of the nature, meaning, and influence of instructional leadership**. Ohio : The Ohio State University.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. Educational and Psychological Measurement, 30(3), pp. 607-610.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์
ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
เชียงราย เขต 3

A Study of Role of School Administrators in Promoting Desirable Characteristics
in Mae Fah Luang District Educational Institutions Under the Office of Chiang Rai
Primary Educational Service Area 3

ธีรวัรา ใจเย็น^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Theewara Jaiyen^{1*} and Watchara Jatuporn²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 รวมทั้งสิ้นจำนวน 481 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน ใช้การสุ่มอย่างง่ายและได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบบตรวจรายการ (Check List) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการศึกษา พบว่า

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการประพฤติเป็น

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 62170174@up.ac.th



แบบอย่าง รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ ด้านการอบรมสั่งสอน (ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ)

2. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับความถี่จากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านที่มีความถี่มากที่สุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการอบรมสั่งสอน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ด้านการกำหนดนโยบาย

คำสำคัญ: บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, คุณลักษณะอันพึงประสงค์

Abstract

The objective of the research was to study the role of school administrators in promoting desirable characters in schools of Mae Fa Luang district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3. The population used in the research consisted of school administrators and teachers teaching in schools of Mae Fa Luang district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 for the 2020 academic year accounting for 451 people. The sample group used was school administrators and teachers teaching in schools of Mae Fa Luang district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 accounting for 211 people. The instrument used for the research was 5 rating scale questionnaires. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean (\bar{x}) and standard deviation ($S.D.$)

The results of research were as follows:

1. It was found out that the role of school administrators in promoting desirable characters in schools of Mae Fa Luang district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3 in an overall picture was at a high level. When individual aspects were taken into consideration, findings revealed that regarding the role of school administrators, acting as a role model had an effect on promoting desirable characters at the most. This was followed by organizing activities of the school respectively. Moreover, instructing had an effect on promoting desirable characters at the least.

2. For suggestions regarding the guideline of developing roles of school administrators in promoting desirable characters in schools of Mae Fa Luang district under Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 3, when individual aspects were taken into consideration by ranking from the most frequency to the least frequency, findings revealed that organizing activities of the school had the most frequency. This was followed by instructing respectively. Moreover, determining policies had the least frequency.

Keywords: Roles of school administrators, Desirable attributes



บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยกำลังประสบปัญหาวิกฤตด้านคุณธรรมและจริยธรรมของคนในสังคมกำลังลดลง คนไทยส่วนใหญ่ยังมีปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมและไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะ กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่หลั่งไหลเข้าสู่ประเทศไทยในสังคมที่เป็นยุคดิจิทัล ส่งผลให้ค่านิยมในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คนไทยบางส่วนไม่สามารถเลือกรับปรับใช้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน ส่งผลให้วัฒนธรรมและวิถีชีวิตแบบ ดั้งเดิมที่เป็นรากเหง้าของคนไทยถูกกลืนโดยวิถีชีวิตแบบใหม่ มีค่านิยมยึดตนเองเป็นหลักมากกว่าการ คำนึงถึงสังคมส่วนรวม รักสนุกและความสบาย เชื่อข่าวลือ ขาดความอดทน ขาดวินัย วัตถุนิยม ยอมรับคนที่ฐานะมากกว่าคนดีมีคุณธรรม โดยผลสำรวจของศูนย์คุณธรรมร่วมกับนิด้าโพล ปี 2557 พบว่า ปัญหาด้านคุณธรรมจริยธรรมที่ประชาชนมากกว่าร้อยละ 50 เห็นว่าสำคัญที่สุด คือ ความซื่อสัตย์สุจริต การทุจริตคอร์รัปชันและประชาชนกว่าร้อยละ 90 เห็นว่าจำเป็นต้องส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมโดยเร็วที่สุด (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 43) ดังนั้น สถานศึกษาจึงเป็นอีกหนึ่งหลักทางสังคมที่มีบทบาทสำคัญต่อการปลูกฝังศีลธรรมให้สำนึกในคุณธรรม จริยธรรม และอบรมหล่อหลอมให้ความรู้แก่เด็กและเยาวชนในปัจจุบัน

การจัดการศึกษาในปัจจุบันเป็นไปตามจุดมุ่งหมายของ พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ซึ่งกำหนดคุณลักษณะ คนไทยที่พึงประสงค์ไว้ในมาตรา 6 กล่าวไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของหลักสูตร การศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 มุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นคนที่มีสติปัญญาดี มีความสุขและมีความเป็นไทย มีศักยภาพในการศึกษาต่อและประกอบอาชีพ จึงกำหนดจุดมุ่งหมาย ซึ่งถือเป็นมาตรฐานการเรียนรู้ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์เห็นคุณค่าในตนเอง เรียนดี มีวินัย และปฏิบัติตามหลักธรรมของพระพุทธ ศาสนาหรือศาสนาที่ตนนับถือ ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจึงได้บรรจุหลักสูตร มีจิตสำนึกในความเป็นพลเมืองไทยและพลเมืองโลก กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนไว้เป็นอีกสาระหนึ่งที่โรงเรียนจะต้องดำเนินการจัดกิจกรรมนี้เพื่อให้ ผู้เรียนเป็นเยาวชนไทยมีคุณภาพและมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์อยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้ อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2551, หน้า 5)

เด็กและเยาวชนในจังหวัดเชียงรายมีความรู้ความเข้าใจบ้างในเรื่องของศีลธรรมและการมีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติได้แต่ไม่ดีเท่าที่ควร จึงทำให้เด็กและเยาวชนมีปัญหาด้านต่าง ๆ คือ ด้านศีลธรรม ด้านสังคมและวัฒนธรรม การประพฤติทางกาย การประพฤติทางวาจา การประพฤติทาง จิตใจ และการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของสังคมและวัฒนธรรมมีผลกระทบต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวของ เด็กและเยาวชนทั้งด้านดีและไม่ดี ด้านดี พบว่า มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาเป็นเครื่องมือช่วยเสริม ในการดำเนินชีวิตประจำวัน ใช้ในการสื่อสารและเพิ่มประสิทธิภาพในการศึกษา ด้านไม่ดี พบว่า จะใช้เครื่อง อำนาจความสะดวกไปในทางที่ผิดวัตถุประสงค์ เช่น การขับขี่ยานพาหนะด้วยความประมาทคึกคะนอง การใช้คำพูดกับผู้ใหญ่ และการใช้เครื่องมือสื่อสารในทางที่ไม่ถูกไม่ควร แนวทางในการขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ทุกฝ่ายต้องร่วมมือกันช่วยกัน ในการขับเคลื่อน ทั้ง 3 สถาบัน คือ สถาบันครอบครัว สถานศึกษา และสถาบันศาสนา โดยเฉพาะสถาบัน ครอบครัวสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้เด็กและเยาวชนที่อยู่ในความปกครองให้มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการ



ปลูกฝังตั้งแต่เด็ก ๆ เน้นให้การศึกษาที่มีความรู้และมีคุณภาพ สมรรถภาพ เป็นคนดีของสังคม เพื่อให้ เด็กและเยาวชนใช้ชีวิตอยู่ร่วมสังคมอย่างมีความสุขและผู้ใหญ่ต้องช่วยกันสอดส่องดูแลให้คำแนะนำเมื่อเด็กหรือเยาวชนมีปัญหาโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชังและผู้ใหญ่ก็ต้องทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กและเยาวชนด้วย (นาวิณ พรหมใจสาและคณะ, 2560, หน้า 73) จากการดำเนินงานที่ผ่านมาของสถานศึกษาในสังกัดของ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ยังมีปัญหาบางประการเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน อาทิเช่น การใช้สื่อโซเชียลมีเดียมากเกินไป การขบขันยานพาหนะอย่างตลกคะนอง เนื่องจากการปรับเปลี่ยนของเทคโนโลยีและสังคมอย่างรวดเร็ว ซึ่ง ส่งผลต่อกระบวนการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสังกัดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการปลูกฝังและส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้เรียนตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งและจำเป็นต้องกระทำเป็นอย่างยิ่งและทำเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคล กลุ่มคน สถาบัน องค์การต่าง ๆ และวัยที่ต้องเน้นย้ำเป็นอย่างยิ่งคือวัยเด็ก ในการพัฒนาประเทศจะต้อง กระทำทั้งทางด้านวัตถุและด้านจิตใจไปพร้อม ๆ กันจึงจะเกิดผลดี การพัฒนาคุณภาพด้าน จิตใจให้เป็นมนุษย์ ที่สมบูรณ์ได้จะต้องเป็นคนที่มีคุณธรรมจริยธรรม เพราะเป็นรากฐานแห่ง ความเจริญรุ่งเรืองมั่นคง ความสงบสุขของบุคคล และประเทศชาติและจาก ความสำคัญต่าง ๆ ดังที่กล่าวมาแล้วจะเห็นได้ว่าการที่จะทำให้สังคมได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าของการทำความดี ทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นคนดีนั้นจำเป็นต้องทำอย่างยิ่ง ที่ผู้เกี่ยวข้อง คือ ผู้มีหน้าที่อบรมสั่งสอนนักเรียน คือ ครู อาจารย์ ทั้งหลายต้องเป็นแบบอย่างที่ดี โดยเฉพาะ ผู้นำ หรือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีนโยบายในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนและผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่างที่ดีทำในสิ่งที่ถูกต้องของผู้บริหารนั้นก็คือการเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมนั่นเอง

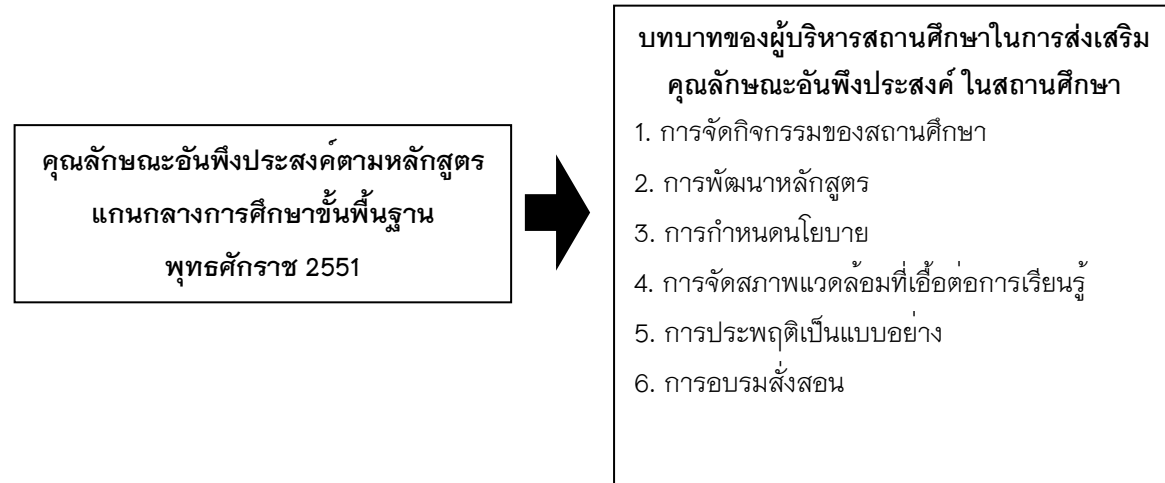
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในเป็นแนวทางการพัฒนาในการบริหารจัดการการบริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ผู้เรียนให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิด

ในการศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 รวมทั้งสิ้น จำนวน 481 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607–610) และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นรวม 238 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (X) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์เนื้อหาเสนอเป็นความเรียง



ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์มากที่สุด คือ ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง รองลงมา คือ ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ ด้านการอบรมสั่งสอน จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเช่น กิจกรรม 5 ส กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพในอนาคต กิจกรรมเยี่ยมบ้านนักเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุนจัดหาสื่อและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผู้บริหารมอบรางวัลหรือเกียรติบัตร หรือชมเชยผู้เรียนเมื่อปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้อื่น เช่น ผู้ที่มีจิตอาสา ผู้ที่มีผลการเรียนดี เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้กระทำความดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ มีผู้บริหารการวิเคราะห์จัดทำโครงการ หรือกิจกรรม ในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามบริบทหรือความต้องการของผู้เรียน

1.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาหรือหลักสูตรท้องถิ่นที่เสริมสร้างคุณลักษณะพึงประสงค์ ให้ทันสมัยกับยุคปัจจุบัน รองลงมา คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดโครงสร้างหลักสูตรที่ส่งเสริมคุณลักษณะพึงประสงค์ให้กับผู้เรียน และผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรร่วมกับครู ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรของโรงเรียนให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ มีผู้บริหารประเมินการใช้หลักสูตรแต่ละปีการศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนาสูตรแต่ละปีการศึกษา

1.3 ด้านการกำหนดนโยบาย พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์และความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนไว้อย่างชัดเจน และผู้บริหารมีการกำหนดแผนการจัดการเรียนรู้กิจกรรมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในการพัฒนาผู้เรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการควบคุม กำกับและติดตามการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผู้บริหารกำหนดแผนงานและโครงการส่งเสริมที่สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2551 และผู้บริหารมีการวางแผนให้ครูรับผิดชอบฝ่ายดูแลติดตามความประพฤติของนักเรียนเป็นการเฉพาะ และผู้บริหารกำหนดหลักปฏิบัติของนักเรียนที่เกี่ยวข้องหรือสอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในศาสนาที่ตนนับถือ และผู้บริหารให้ครู บุคลากรทางการศึกษา ชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมการวางแผนงานและโครงการเพื่อปฏิบัติงานด้านส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ มีทางโรงเรียนวางแผนเชิญผู้นำหรือผู้ทรงคุณวุฒิในชุมชนอบรมให้ความรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่ผู้เรียน



1.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารสนับสนุนการจัดนิทรรศการวันสำคัญทางศาสนา รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมการจัดให้มีป้ายนิเทศที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ติดไว้ตามอาคารเรียน หรือบริเวณโรงเรียนที่เหมาะสม และผู้บริหารส่งเสริมการจัดหาเอกสาร ตำรา นิทานและแบบเรียนที่มีเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ได้อย่างเพียงพอ และผู้บริหารสนับสนุนการจัดมุมนิทรรศการแสดงผลงาน /รางวัล /เพื่อประกาศเกียรติคุณผู้เรียนที่กระทำ ความดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการจัดห้อง จริยศึกษาโดยเฉพาะ หรือมีมุมที่จัดเอกสาร ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์

1.5 ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือผู้บริหารแต่งกายสุภาพเหมาะสมกับกาลเทศะ และตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความอดทน อดกลั้นต่อคำวิพากษ์วิจารณ์หรือสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อโรงเรียน และผู้บริหารยินดีร่วมแสดงความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่นทั้งด้านการเรียนและการปฏิบัติงาน ส่วนข้อที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติตามหลักการของและเข้าร่วมกับพิธีกรรมทางศาสนาที่นับถือ

1.6 ด้านการอบรมสั่งสอน พบว่า ระดับการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์มากที่สุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ ผู้เรียนช่วยกันรักษาทรัพย์สินของโรงเรียนและสาธารณะ รองลงมา คือ ผู้บริหารจัดการอบรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยคำนึงหลักจิตวิทยาพัฒนาการนักเรียน และผู้บริหารสนับสนุนการพาผู้เรียนไปดูงานหรือ แหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผู้บริหารสนับสนุนการประเมินผลด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และผู้บริหารส่งเสริมนักเรียนค้นคว้า ประวัตินักที่มีผลงานการทำความดีที่น่ายกย่อง และผู้บริหารสนับสนุนจัดให้นักเรียนมีการบันทึกการทำความดี ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ต่ำสุด คือ ผู้บริหารนำวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญในชุมชนมาให้ความรู้ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า

2.1 ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา เรียงลำดับความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน มีความถี่ 6 รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำหน่วยงานต่างๆ เข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้รับประสบการณ์ที่หลากหลาย และผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเสนอกิจกรรมที่พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา มีความถี่ 4 ตามลำดับ ส่วนความถี่น้อยที่สุด คือ สนับสนุนให้ครูผู้สอนใช้คุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นหัวข้อในการ PLC มีความถี่ 2

2.2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร เรียงลำดับความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีความถี่ 5 รองลงมา คือ มีการกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนลงในหลักสูตรสถานศึกษา และ มีการประเมินการใช้หลักสูตรเป็นรายปีเพื่อใช้พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรในปีการศึกษาต่อไป มีความถี่ 3 ตามลำดับ ส่วนความถี่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมครูในการจัดทำหลักสูตรสำหรับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนเป็นการเฉพาะ มีความถี่ 2



2.3 ด้านการกำหนดนโยบาย เรียงลำดับความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับการที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความถี่ 4 รองลงมา สถานศึกษาพัฒนาเอกลักษณ์และคุณลักษณะเด่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความถี่ 3 ตามลำดับ ส่วนความถี่น้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูสอดแทรกการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ลงในแผนการคัดการเรียนรู มีความถี่ 2

2.4 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เรียงลำดับความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความถี่มากที่สุด คือ จัดห้องแสดงรางวัล ผลงาน ของผู้บริหาร ครูและนักเรียนที่ได้รับ เพื่อใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน มีความถี่ 4 รองลงมา คือ สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่น การจัดป้ายนิเทศ การปลูกต้นไม้ภายในโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด มีความถี่ 3 ตามลำดับ ส่วนความถี่น้อยที่สุด คือ สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้สวยงามเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และ จัดหาสื่อ เช่น นิทาน นิยาย บทความเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน มีความถี่ 2

2.5 ด้านการเป็นแบบอย่าง เรียงลำดับความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตั้งแต่เริ่มจากการการพูดการจาจนถึงทุกอิริยาบถแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่มีความถี่ รองลงมา คือ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทที่ตนได้รับ มีความถี่ 4 ตามลำดับ ส่วนความถี่น้อยที่สุด คือ การเสียสละส่วนตนและปฏิบัติในจรรยาบรรณวิชาชีพครู และ สถานศึกษามีการพัฒนาอาคารสถานที่ให้สวยงามเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน มีความถี่ 2

2.6 ด้านการอบรมสั่งสอน เรียงลำดับความถี่มากที่สุดไปหาน้อยที่สุด โดยความถี่มากที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูใช้ภาษาแบบกัลยาณมิตรในการอบรมสั่งสอนผู้เรียน และ จัดอบรมกิจกรรมที่พัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทุกสัปดาห์ เพราะการสอนของครูในช่วงเวลาเรียนมีเวลาจำกัด จัดในรูปแบบของกิจกรรม จะทำให้เด็กไม่รู้สึกละแสบหรือจำเจกับสิ่งเดิม ๆ มีความถี่ 4 รองลงมา คือ มีผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาที่ตนนับถือ มีความถี่ 3 ตามลำดับ ส่วนความถี่น้อยที่สุด คือ ยกตัวอย่างชื่นชมนักเรียนที่ดี ให้รางวัลชมเชย เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในสถานศึกษาและนำผู้เรียนไปศึกษาดูงานในการพัฒนาตนเอง มีความถี่ 2

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของผู้อำนวยการสถานศึกษา ครูผู้สอนในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ ควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

ผลการวิจัยพบว่า

1. ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ที่มีตำแหน่งสูงสุดในสถานศึกษา ทั้งการพูดและการกระทำ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาผู้เรียนในสถานศึกษา เพราะเป็นการสร้างความศรัทธาในตัวของผู้บริหารเอง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศมาเอล



จะเล็ง (2556, หน้า 5) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ พัชฎาภรณ์ สารสา (2557, หน้า 55) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ตามแผนการศึกษาแห่งชาติปี พ.ศ. 2560 – 2579 ต้องการมุ่งพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นคนที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ เป็นคนดีมีวินัย การจัดกิจกรรมของสถานศึกษาที่ส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้ผู้เรียนเป็นคนดีในชุมชนและสังคมที่ตนเองอาศัยอยู่ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก เรืองศรี (2553, หน้า 56) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศมาเอล จะเล็ง (2556, หน้า 5) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ด้านการกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการที่จะกำหนดคุณลักษณะอันพึงประสงค์ด้านต่าง ๆ ของผู้เรียนให้ชัดเจน การนำเอาคุณลักษณะอันพึงประสงค์มาเป็นอัตลักษณ์ในการพัฒนาผู้เรียน การเปิดโอกาสให้หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ให้ตรงกับความต้องการชุมชน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชฎาภรณ์ สารสา (2557, หน้า 55) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก และอิสมาเอล จะเล็ง (2556, หน้า 140) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการกำหนดนโยบาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สังคมปัจจุบันมีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารจึงต้องมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาของตนเองอยู่ตลอดเวลา มีการประเมินหลักสูตรหลังการนำมาใช้ในแต่ปีการศึกษา เพื่อให้มีการพัฒนา ปรับปรุงให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงและความต้องการของชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของสุธันชนก ทรัพย์ย้อย (2558, หน้า 156) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการพัฒนาหลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมและรายชื่อทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การจัดสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สร้างความปลอดภัยให้กับผู้เรียนมีผลต่อการพัฒนาและการเรียนรู้ของผู้เรียน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ในรูปแบบของการจัดนิทรรศการวันสำคัญทางศาสนา เนื่องจากเป็นรูปแบบที่ทำให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมและเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่าย จึงเป็นรูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิศมาเอล จะเล็ง (2556, หน้า 142) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหาร

ในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสุกันชนก ทรัพย์ย่อย (2558, หน้า 157) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก

6. ด้านการอบรมสั่งสอน โดยรวมและรายข้อ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การอบรมสั่งสอนเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่ช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง การอบรมสั่งสอนไม่ใช่มาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูสอนเพียงอย่างเดียว การนำวิทยากรมาให้ความรู้ การนำไปศึกษานอกสถานที่ การชมเชยผลงานของผู้ที่กระทำความดีก็เป็นอีกอย่างที่สร้างกำลังใจให้กับผู้เรียนที่จะทำความดีต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิสมาเอล เจะเล็ง(2556, หน้า 142) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียน เอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี ด้านการอบรมสั่งสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพัชญภณ สารสา (2557, หน้า 55) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 ด้านการอบรมสั่งสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า จากการตอบแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. **ด้านการจัดกิจกรรมของสถานศึกษา** ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โดยการจัดกิจกรรมในรูปแบบที่เหมาะสมกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วในปัจจุบัน เปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยในการจัดกิจกรรมที่พัฒนาผู้เรียนให้เหมาะสมกับวัย ส่งเสริมให้ครูผู้สอนนำคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นหัวข้อในการ PLC เพื่อพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษา สอดคล้องกับ อภิชาติ อ่อนเอม (2559) ได้กล่าวว่า การให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาผู้เรียน ดำเนินกิจกรรม ตั้งแต่การศึกษาปัญหา การวางแผน ดำเนินการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหา และการประเมินร่วมกัน เป็นการขับเคลื่อนให้กิจกรรมนั้นดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2. **ด้านการพัฒนาหลักสูตร** ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรสถานในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน มีการจัดทำหลักสูตรเฉพาะในการพัฒนาผู้เรียนในด้านการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน และมีการนำหลักสูตรมาประเมินและพัฒนาหลักสูตรนำไปใช้ทุกปีการศึกษา สอดคล้องกับ บุญรอด ชาตียนนท์ (2561) ได้กล่าวว่า เมื่อโรงเรียนและชุมชนร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การมีส่วนร่วมในการจัดและส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนทั้งที่บ้านและที่สถานศึกษาย่อมเกิดผลดีทั้งต่อโรงเรียนที่ได้บุคลากรเพิ่มส่วนผู้ปกครองย่อมภาคภูมิใจที่ได้สอนบุตรหลานในโรงเรียนรวมถึงนักเรียนที่จะมีความเคารพและนับถือในตัวผู้ปกครองเพิ่มมากขึ้นซึ่งเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน



3. ด้านการกำหนดนโยบาย ผู้บริหารสถานศึกษาร่วมกับคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองและชุมชน ในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนงาน โครงการที่สอดคล้องกับการที่ส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่เหมาะสมกับผู้เรียนและบริบทของสถานศึกษา รวมถึงการนำไปบูรณาการกับแผนการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน สอดคล้องกับ อรรถศิริจันทร์หล่อน (2560) ได้กล่าวว่า การให้ชุมชนมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการ กำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาผู้เรียนด้านต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มดำเนินงานโครงการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้มีโอกาสร่วมรับทราบข้อมูลและแสดงความคิดเห็น อันจะทำให้โครงการนั้น ๆ เกิดประโยชน์สูงสุด

4. ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน เช่นการจัดป้ายนิเทศ การปลูกต้นไม้ภายในโรงเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่ร่มรื่น สะอาด พัฒนาอาคารสถานที่ให้สวยงามเอื้อต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน จัดหาสื่อจัดหาสื่อ เช่น นิทาน นิยาย บทความเกี่ยวกับการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับ นริศรา ตาปราบ (2562) ได้กล่าวว่า โรงเรียนเป็นสถานศึกษาที่อบรมกล่อมเกลาให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นพลเมืองที่มีคุณภาพของสังคมและประเทศชาติ จึงมีหน้าที่ต้องจัดและพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียน ให้เอื้ออำนวยต่อการปลูกฝังคุณลักษณะอันพึงประสงค์รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมของผู้เรียนด้วย

5. ด้านการเป็นแบบอย่าง ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตั้งแต่เริ่มจากการการพูด การจางจนถึงทุกอิริยาบถแก่ครู นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชนที่โรงเรียนตั้งอยู่ เพื่อสร้างความไว้วางใจและน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบต่อบทบาทที่ตนได้รับ เสียสละส่วนตนและปฏิบัติในจรรยาบรรณวิชาชีพครูและวางตัวเป็นกลางในตัดสินใจแก่ปัญหาต่าง ๆ ในสถานศึกษาที่ตนดำรงตำแหน่งอยู่ อภิชาติ อ่อนเฒ (2559) ได้กล่าวว่า สถานศึกษาเป็นสถานที่สร้างคนให้เป็นผู้ที่มีความรู้ มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่หลักสูตรแกนกลางกำหนด จึงต้องมีผู้นำที่ดี ผู้บริหารเปรียบเสมือนกระจกให้กับทุกคน ในเชิงปฏิบัติการประพฤติเป็นแบบอย่างจึงมีความสำคัญมาก มีบทบาทในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับครูผู้สอนและผู้เรียนด้านการประพฤติเป็นแบบอย่าง

6. ด้านการอบรมสั่งสอน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมผู้เรียนปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนาตามที่ตนนับถือ ส่งเสริมให้ครูใช้ภาษาแบบกัลยาณมิตรในการจัดกิจกรรม การอบรมสั่งสอนผู้เรียนในทุกโอกาส ยกตัวอย่างบุคคลที่เป็นแบบอย่างที่ดี ชื่นชมผู้เรียนที่กระทำความดี ให้รางวัลชมเชย เพื่อเป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของผู้เรียนในสถานศึกษา และนำผู้เรียนศึกษาดูงานเกี่ยวกับการตนเองด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ แสงเดือน ตรินันทวัน (2559) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมที่สำคัญทางศาสนา ใช้เวลาดังกล่าวอบรมสั่งสอนเรื่องของคุณธรรม จริยธรรมให้นักเรียนได้ปฏิบัติและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของเขาได้ เมื่อผู้บริหาร ครูมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามก็จะส่งผลให้นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรมที่ดีงามตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. จากผลการวิจัย การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้า ด้านการเป็นแบบอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ควรส่งเสริมผู้บริหารสถานศึกษาในการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตนเป็นแก่ผู้บังคับบัญชา

2. จากผลการวิจัย การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง ด้านการอบรมสั่งสอน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จึงควรเร่งพัฒนาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการอบรมสั่งสอนต่อการคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ พบประเด็นที่น่าสนใจที่ควรนำไปวิจัยในครั้งต่อไป คือ

1. การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 เพื่อให้ผลการวิจัยมีความสมบูรณ์มากขึ้น
2. เนื่องจากงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเพียงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ จึงควรมีการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อบทบาทของผู้บริหารในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ในสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ในสถานศึกษา อำเภอแม่ฟ้าหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ หัวหน้าสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านมนตรีวิทยา และนายบรรหาร ปันทะนัน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนราษฎร์พัฒนา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจทานและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนสังกัดอำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูลครั้งนี้

คุณค่าและคุณประโยชน์อันมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- นริศรา ตาปราบ. (2562). **รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนจังหวัดชัยภูมิ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- นาวัน พรหมใจสาและคณะ. (2560). **อัตลักษณ์ของเยาวชนตำบลนางแล อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย**. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.
- บุญรอด ชาดิยานนท์. (2561). **การศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยศิลปากร**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- พัชฎภณ สารสา. (2557). **บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ตาก.
- สุธัญชนก ทวีพยัยย่อย. (2558). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- แสงเดือน ตรีนันท์วัน. (2559). **คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนในโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ.2560–2564**. กรุงเทพฯ: บริษัท สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีการศึกษา 2563**. เชียงราย: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.
- สมนึก เรืองศรี. (2553). **แนวทางในการพัฒนาบทบาทผู้บริหารในการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- อภิชาติ อ่อนเฒ. (2559). **แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.



- อรุณศิริ จันทร์หล่น. (2560). การพัฒนาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนสำหรับสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยมหาสารคาม,
อุดรธานี.
- อิสมาแอล เจะเล็ง. (2557). บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมของผู้เรียนในโรงเรียนเอกชน
ศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and
Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The Relationship Between the Results Based Management and the Effectiveness of Small Schools Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2

นิตาพร เครือวงศ์^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Nidaporn Krueawong^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านผลลัพธ์ ด้านวัตถุประสงค์ ด้านกิจกรรม ด้านผลผลิต และด้านปัจจัยนำเข้า ตามลำดับ
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิต และด้านความรู้และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

¹ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : hongyok121@gmail.com



3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์, ประสิทธิผลของโรงเรียน

Abstract

The purposes of this research were to study 1) the levels of the result-based management in small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, 2) to study levels of the effectiveness of small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, and 3) the relationship between the result-based management and effectiveness of small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The research samples were 214 informants from administrators and teachers in small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2. The instrument for collecting data was a questionnaire. The collected data were analyzed by means of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the research were as follow:

1. The overall and aspects of the result based managements in small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 were at a high level. When considered individually, it was found at high level in all aspects. The side with the highest mean was Outcomes, followed by Objectives, Process and Outputs. The article with the lowest mean is the Inputs, respectively.

2. The effectiveness of a small school Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2, overall and aspects were at a high level. When considered individually, it was found at high level in all aspects. The side with the highest mean was the achievement of organizational goals, followed by the ability to develop educational institutions and productivity. The article with the lowest mean was curiosity. And students' self-pursuit of knowledge, respectively.

3. The relationship between the results based management and the effectiveness of small schools under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 2 was statistically significant correlated at .01 level.

Keywords: result-based management, effectiveness of schools



บทนำ

ในปัจจุบันความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม การศึกษาจึงถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุกๆ ด้าน โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์พร้อมทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 69) การบริหารสถานศึกษาจึงเป็นภารกิจหลักของผู้บริหารซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาการศึกษา และสร้างควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่จะต้องกำหนดแบบแผน วิธีการ และขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

ภารกิจหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาจะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอน ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กร ผู้บริหารที่ดีต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การบริหารงานจึงจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการในการบริหาร เพราะการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบ ความสำเร็จ ซึ่งการบริหารในสถานศึกษาเพื่อมุ่งให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูป การศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในสถานศึกษาคือ ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาได้ตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ

การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จัดเป็นเทคนิควิธีการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาประยุกต์เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์และวิธีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติการเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด และนำสู่การ ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กรทั้งระบบที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (ศักดิ์ดา แดงเถิน, 2555 หน้า 2-3) การนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในระบบคุณภาพในสถานศึกษาจะเป็นกลไกช่วยให้สามารถ ควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจของสถานศึกษา โดยมีดัชนีวัดผลสำเร็จของการดำเนินงานที่วัดผลในแง่มุมต่าง ๆ ที่จะช่วยให้สถานศึกษาบริหารงาน และมีการดำเนินงานอย่างมั่นใจได้ว่าจะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ในขณะที่เดียวกันก็จะใช้เป็นเครื่องพิสูจน์ถึงความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติการจึงว่าเป็นไปอย่างมีคุณภาพและตอบสนองของความคาดหวังของสังคมได้ในระดับใด สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นหัวหน้าสถานศึกษา เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาการศึกษา และสร้างควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน จึงควรมีความรู้ในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาบูรณาการใช้ในการบริหารและจัดการสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถานศึกษา และนำพาสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายตามที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในระยะเวลาที่ผ่านมา พบว่า ผลการเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากับระดับประเทศสำหรับระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 3 และมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า มีจำนวนเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยร้อยละต่ำกว่าระดับประเทศทุกวิชาเป็นส่วนใหญ่ สำหรับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวนเขตพื้นที่ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศทุกวิชาเป็นส่วนใหญ่ (ร้อยละ 42.93) (สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2562 หน้า 67-69) ทั้งนี้ เนื่องจากระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ถึงแม้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการดำเนินงานตามแผนการขับเคลื่อนการประเมินตามจุดเน้นการดำเนินงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่จะให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น แต่ผลการประเมินก็ยังสะท้อนให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ยังไม่สามารถดำเนินการตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ แต่เมื่อพิจารณาจำนวนและร้อยละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีค่าเฉลี่ยร้อยละสูงกว่าหรือเท่ากับระดับประเทศ (สพฐ.) ทุกวิชา มีจำนวนเป็นอันดับรองลงมา (ร้อยละ 33.16) ซึ่งก็แสดงให้เห็นว่ายังมีเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอีกจำนวนหนึ่งที่สามารถดำเนินงานในเรื่องการขับเคลื่อนตามจุดเน้นของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในเรื่องการกำหนดให้นักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น อีกทั้งยังมีบางเขตพื้นที่ที่มีการเตรียมความพร้อมในการประเมินที่ดี โดยเขตพื้นที่ที่มีการกำหนดนโยบายยกระดับผลสัมฤทธิ์อย่างจริงจัง ชัดเจน และเป็นรูปธรรม โดยให้โรงเรียนจัดทำแผนยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของโรงเรียน มีการจัดอบรมให้ความรู้และฝึกปฏิบัติให้แก่ครูผู้สอนของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับการสร้างข้อสอบที่เน้นกระบวนการคิดวิเคราะห์ในรูปแบบเดียวกันกับข้อสอบที่ใช้ในการทดสอบเพื่อนำไปขยายผลให้แก่ครูผู้สอนในการนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนตามหลักสูตรในชั้นเรียน มีการประสานความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐ/เอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการประชุมชี้แจงแนวดำเนินการประเมินให้ครูผู้สอนทราบ และได้ดำเนินการวางแผนร่วมกัน มีการวิเคราะห์ผลการสอบเพื่อหาจุดเด่นจุดด้อยและจุดที่ควรพัฒนา มีการวางแผน การนิเทศอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ซึ่งการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ต้องมีการผสมผสานกันในทุกด้านเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สุดท้ายตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ในวิสัยทัศน์และพันธกิจของโรงเรียน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เป็นหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีโรงเรียนที่จัดการศึกษาก่อนระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา และระดับมัธยมศึกษาตอนต้นขยายโอกาส โรงเรียนส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาการจัดการศึกษา และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพที่ดียิ่งขึ้น โดยได้ดำเนินการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยใช้กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และนโยบายที่สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แต่จากรายงานผลการจัดการศึกษาประจำปีงบประมาณ 2562 พบสภาพที่เป็นข้อจำกัดในการดำเนินงาน คือ ผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบระดับชาติขั้นพื้นฐานมีพัฒนาการลดลง จำนวนนักเรียนออกกลางคันเพิ่มขึ้น มีครูไม่ตรงกับสาขาวิชาเอกอยู่มาก ครูต้องรับภาระการสอนหลายระดับและหลายวิชา ครูขาดประสบการณ์ในการสร้างและพัฒนาสื่อ ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้สื่อเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม ขาดขวัญกำลังใจตลอดจนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และในด้านประสิทธิภาพการบริหารจัดการ พบว่าสถานศึกษากระจายอยู่ในทุกพื้นที่ของเขตบริการ จึงทำให้มีบริบทในการจัดการศึกษาแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสภาพภูมิศาสตร์ เชื้อชาติ ศาสนา และความเป็นอยู่ ส่งผลให้การระดมทรัพยากรแตกต่างกัน เกิดช่องว่างระหว่างโรงเรียน

ในเมืองและโรงเรียนในชนบท จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยที่สะท้อนให้เห็นถึงการจัดการศึกษาว่ายังขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2, 2563, หน้า 30-83) อันเป็นผลมาจากการบริหารของสถานศึกษาบางแห่งขาดการบริหารจัดการที่ดี หากสถานศึกษามีการวางแผนกลยุทธ์ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร และใช้กระบวนการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ภายใต้การนำของผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำสูงแล้ว ก็ย่อมจะช่วยผลักดันให้นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลแก่สถานศึกษา

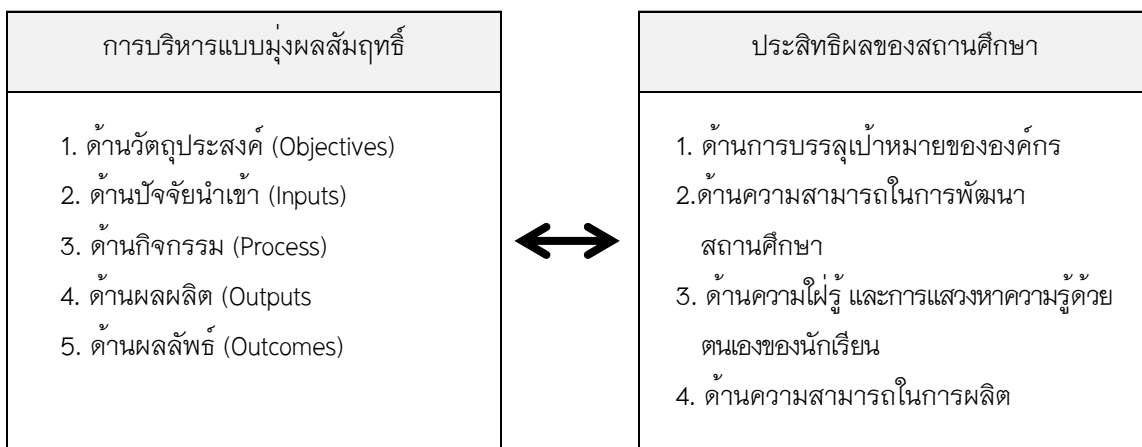
จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 เพื่อนำผลวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริหาร ครูผู้สอน และผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิภาพสูงต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด



สมมุติฐาน การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 489 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ เครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 214

วิธีวิทยาการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกเป็น ตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงาน และ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert)

ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

4. เสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปรับปรุง

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

6. นำผลการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้



7. ปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญและไปนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบ

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับโรงเรียนขนาดเล็กที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha- Coefficient) ของครอนบาร์ค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.90

9. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับดังนี้

1. ขอนหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากสถานศึกษากับกลุ่มตัวอย่าง

2. ดำเนินการเก็บข้อมูลครั้งที่ 1 โดยส่งแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แจกไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 214 ชุด ผ่านทางตู้รับเอกสารของโรงเรียน ณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และโทรศัพท์ประสานแต่ละโรงเรียนในวัน/เวลาราชการเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดวันรับคืนแบบสอบถาม ภายในระยะเวลา 15 วัน

3. ติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืนผ่านทางโทรศัพท์ และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลครั้งที่ 2 ในรายที่แบบสอบถามสูญหาย โดยผู้วิจัยเดินทางไปรับแบบสอบถามด้วยตนเองในแต่ละโรงเรียน โดยขยายเวลาเพิ่มอีก 10 วัน โดยได้แบบสอบถามกลับคืนมา 214 ชุด คิดเป็น 100% ใช้เวลาเก็บข้อมูลรวมทั้งสิ้น 25 วัน

4. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและทำการแปลผลข้อมูลด้วยวิธีการดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แยกตามตำแหน่งหน้าที่การปฏิบัติงานและประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

2. วิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายในภาพรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson - Coefficient Correlation) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ($S.D.$) ของข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ปรากฏผลดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นครู จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 90.20 และ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.80 โดยแบ่งเป็น ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.10 รองลงมา คือ ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ผู้มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปี ขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 22.90 และ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00
2. การวิเคราะห์ระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.93 - \bar{X} = 4.05$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ด้านกิจกรรม (Process) ด้านผลผลิต (Outputs) และด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)

ข้อที่	การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	(n = 214)		ระดับ
		\bar{X}	$S.D.$	
1	ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives)	4.02	0.72	มาก
2	ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs)	3.93	0.72	มาก
3	ด้านกิจกรรม (Process)	3.96	0.77	มาก
4	ด้านผลผลิต (Outputs)	3.94	0.76	มาก
5	ด้านผลลัพธ์ (Outcomes)	4.05	0.84	มาก
รวมเฉลี่ย		3.98	0.76	มาก

3. การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่าระดับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.82 - \bar{X} = 4.13$) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิต และด้านความรู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน

ข้อ	ประสิทธิผลของโรงเรียน	(n = 214)		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.13	0.78	มาก
2	ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา	4.12	0.81	มาก
3	ด้านความรู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน	3.82	0.74	มาก
4	ด้านความสามารถในการผลิต	3.98	0.69	มาก
รวมเฉลี่ย		3.99	0.76	มาก

4. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่าในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.87^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยคู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด มี 2 คู่ และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก ($r = 0.85^{**}$) คือ ด้านผลลัพธ์ กับความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และ ด้านกิจกรรม กับความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านผลลัพธ์ กับ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ($r = 0.87^{**}$) ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันน้อยที่สุด โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.52^{**}$) คือ ด้านวัตถุประสงค์ กับความสามารถในการผลิต

ประสิทธิผลของโรงเรียน					
การบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์	ด้านการบรรลุ	ด้านความ	ด้านความเฝ้ารู้ และ	ด้านความ	รวม
	เป้าหมายของ องค์กร	สามารถในการ พัฒนา สถานศึกษา	การแสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของ นักเรียน	สามารถ ในการผลิต	
ด้านวัตถุประสงค์	0.607**	0.664**	0.528**	0.523**	0.647**
ด้านปัจจัยนำเข้า	0.709**	0.811**	0.616**	0.685**	0.787**
ด้านกิจกรรม	0.814**	0.853**	0.738**	0.731**	0.874**
ด้านผลผลิต	0.813**	0.804**	0.718**	0.695**	0.843**
ด้านผลลัพธ์	0.826**	0.853**	0.678**	0.664**	0.841**
รวม	0.827**	0.871**	0.719**	0.721**	0.874**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านกิจกรรม (Process) ด้านผลผลิต (Outputs) ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) และด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีการจัดระบบการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจไว้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ดำเนินโครงการและแผนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมาย มีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานและกระบวนการดำเนินงานที่เหมาะสม มีความรู้ความเข้าใจและความเชื่อมั่นในระบบเทคโนโลยี จัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการใช้ทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บริหารทรัพยากรและบุคลากรเพียงพอต่อปริมาณงานที่มีภายในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรเพื่อให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานโดย

การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้พัฒนาริชาชีพโดยเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งผู้บริหารยังให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่ต่อการจัดการศึกษาอย่างเต็มศักยภาพและเต็มเวลา ส่งผลให้ผลการบริหารการจัดการศึกษาเป็นที่พึงพอใจของครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน สอดคล้องกับ กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 102) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาอยู่ในระดับสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด

ผลการดำเนินงาน ด้านการวัดผลประเมินผลการดำเนินงาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนา และด้านการให้รางวัลตอบแทน ตามลำดับ และสอดคล้องกับ กิตติ คุณสมบัติ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร สถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงราย เขต 2 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิต และด้านความรู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงราย เขต 2 มีความสามารถในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่จะร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงานเพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้าพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถผลิตนักเรียนให้เข้าศึกษาต่อหรือประกอบอาชีพที่สุจริต มีทักษะ มีคุณธรรม จริยธรรม มีความใฝ่รู้และแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 1) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการให้รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ กอบชัย มณีตัน (2559, หน้า 105) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยดังนี้ คือ ด้านการบริหารวิชาการ รองลงมา ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารทั่วไป ตามลำดับ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงราย เขต 2 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กัน ในระดับสูงที่สุด มี 2 คู่ คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลลัพธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านกิจกรรมกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมา คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านผลลัพธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนคู่ที่มี



ความสัมพันธ์กันในระดับที่น้อยที่สุด คือ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านวัตถุประสงค์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กด้านความสามารถในการผลิต ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ในการดำเนินงานโดยอาศัยกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นตัวสะท้อนความสำเร็จหรือประสิทธิผลของการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยรัตน์ ราชประโคน (2561, หน้า 98-104) ที่ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 2 โดยผลการวิจัยพบว่า การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร การกำหนดรายละเอียดของตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน การวัดและการตรวจสอบผลการดำเนินงาน และการให้รางวัลตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การบริหารแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีระดับการบริหารฯ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จึงเห็นควรเน้นส่งเสริมคุณภาพในประเด็นที่มีระดับการบริหารฯ ต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านวัตถุประสงค์ (Objectives) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดเข้าใจตรงกันในการที่จะร่วมมือกันนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ด้านปัจจัยนำเข้า (Inputs) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการบริหารทรัพยากรและบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานที่มี โดยการระดมทรัพยากรจากส่วนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จัดสรรและสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอและเหมาะสม บริหารบุคลากรให้เหมาะกับงานและความสามารถของแต่ละบุคคล รวมถึงเสริมสร้างพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นธรรมชาติ

1.3 ด้านกิจกรรม (Process) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถในการบริหารจัดการที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานวิชาการ งานบุคลากร งานทั่วไป หรือการบริหารงบประมาณ กำหนดกระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานชัดเจน มีการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ตัดสินใจร่วมกัน ประสานงาน แก้ปัญหา ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้



1.4 ด้านผลผลิต (Outputs) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์ของงานที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสามารถปฏิบัติได้จริง โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดเพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย

1.5 ด้านผลลัพธ์ (Outcomes) ผู้บริหารสถานศึกษาควรมุ่งเน้นถึงผลของการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ โดยเป็นผู้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาทางวิชาการและเอาใจใส่การจัดการศึกษาเต็มศักยภาพและเต็มเวลา มีการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีความสามารถบริหารจัดการการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกภาคส่วน

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีระดับประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก จึงเห็นควรเน้นส่งเสริมคุณภาพในประเด็นที่มีระดับประสิทธิผลต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โรงเรียนควรมีวิเคราะห์และวางแผนการมอบหมายงานในส่วนต่างๆ ให้กับบุคลากรตามความสามารถและความถนัด รวมถึงการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในด้านต่างๆ เพื่อเสริมสร้างให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

2.2 ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรควรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรคของโรงเรียน ในการนำมาเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน โดยมีเป้าหมายคือ คุณภาพผู้เรียน

2.3 ด้านความสามารถในการผลิต โรงเรียนควรมีการวิเคราะห์ผู้เรียนรายบุคคล จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้วิธีการที่หลากหลายและเหมาะสมกับบุคคล ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้แบบเชิงรุก (Active Learning) เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการลงมือปฏิบัติจริงจนสามารถสร้างองค์ความรู้ได้ด้วยตัวเอง

2.4 ด้านความใฝ่รู้ และการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน โรงเรียนควรส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักแสวงหาความรู้ จากแหล่งเรียนรู้ในห้องสมุดและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ทั้งในและนอกโรงเรียนอยู่เสมอ โดยการมอบหมายงาน จัดสรรสื่อเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมถึงจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

3. จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับกับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อยู่ในระดับสูงมาก ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการบริหาร เพื่อส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษามากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่

2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารรูปแบบอื่นๆ กับประสิทธิผลของโรงเรียน



กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์และการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจจอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ดังมีรายนามต่อไปนี้ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นายพิสิฐ ไชยชนะ รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และ ดร.ชัย สันถวาน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพานพลกสวัสดิ์ อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย และ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, เพชรบุรี.
- กอบชัย มณีตัน. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับผลสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏ เพชรบุรี, เพชรบุรี.
- กิตติ คุณสมบัติ. (2556). **การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 2.** วิทยานิพนธ์ กษ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชัยรัตน์ ราชประโคน. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์กับประสิทธิผลการ บริหารงานสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์.
- ศักดิ์ดา แดงเถิน. (2555). **การบริหารโรงเรียนโดยใช้หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงเรียนตาม ทศนะของครูในสำนักงานเขตภาษีเจริญ** สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, กรุงเทพฯ.



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. (2562). รายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2562: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2. สำนักงาน, เชียงราย.

สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). ผลการประเมินคุณภาพ ผู้เรียนระดับชาติ ปีการศึกษา 2562 บทสรุปและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย. สำนักงาน, กรุงเทพฯ.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

The relationship between transformational leadership of administrators and professional standard of teacher under the jurisdiction of Chiangmai Primary Education service area office 3

ปริญวิช เต็มใจ^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Papinwit Temjai^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (2) การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และ (3) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 335 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัต เท่ากับ 0.970 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (2) ปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง/การปฏิบัติงานของครูผู้สอน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² Lecturer School of Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : t_cappuccino@hotmail.com



Abstract

The purposes of this research were to study: (1) The transformation leadership of school administrators under the jurisdiction (2) The professionalism toward teacher's professional standard of teacher and (3) The relationship transformation leadership administrators and toward teacher's professional standard of teacher the samples, the respondents were 335 administrators and teachers in total. The research instrument was questionnaire concerning the transformation leadership of school administrators and the professional toward teacher's professional standard of teachers with a confidence value of .970. The statistics used to analysis the data were frequency, percentage, mean standard deviation, and Pearson Product Moment Correlation The finding were as follow: (1) The transformation leadership of school administrators under jurisdiction of Chiangmai Primary Education Service Area Office 3 as a whole was rated at a high level. (2) The professionalism toward teacher's professional standard of teacher under the jurisdiction of Chiangmai Primary Education Service Area Office 3 as a whole was rated at a high level. (3) The relationship transformation leadership administrators and toward teacher's professional standard of teacher under the jurisdiction of Chiangmai Primary Education Service Area Office 3 have a positive correlation with the professional standard of teachers significantly at the .01 level.

Keywords: Relationship, Transformation Leadership, Professional Standard of Teachers

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยนั้นได้เข้าสู่กระแสของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศบวกกับการผสมผสานความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ระบบการจัดการศึกษา และวิถีชีวิตของประชาชนอย่างมาก ซึ่งยากที่จะหลีกเลี่ยงได้ ดังนั้นหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต่างก็หันมาเตรียมความพร้อมขององค์การของตน เพื่อให้มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นดังกล่าวและสามารถดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบในองค์การ ซึ่งการดำเนินการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบเป็นระเบียบ รอบคอบ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อประโยชน์ในระยะยาวกับการดำเนินงานขององค์การต่อไปในอนาคต สุรชัย คุ่มสิน (2546, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะนำพาองค์กรจากสภาพปัจจุบันไปสู่สภาวะในอนาคตที่ต้องการซึ่งจะต้องเผชิญกับสภาพปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ มากมาย Roger Grill, Niall Levine and Douglas, (1998, p. 15) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายในองค์กรนั้นมีสาเหตุมาจาก 2 แหล่ง คือ สาเหตุภายนอกองค์กรและสาเหตุภายในองค์กร ในฐานะที่องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เมื่อสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงองค์กรก็ไมอาจหลีกเลี่ยงความเปลี่ยนแปลงได้ผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์จะนำพาหน่วยงานให้ไปสู่สิ่งที่ดีกว่า โดยไม่ต้องรอให้เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก จึงมีการนำเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสมมาพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พุทธศักราช 2545 ได้บัญญัติไว้ว่า การจัดการระบบการเรียนรู้ ให้สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีสัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งการปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุก



วิชาการจัดการเรียนรู้เกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทุกสถานที่ที่มีการประสานความรู้ความร่วมมือกับ ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ โดยให้จัดการศึกษาเพื่อเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียน และสังคม ให้บรรลุความมุ่งหมายที่กำหนด ชีระ รุญเจริญ (2550, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนของสถานศึกษานั้นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นกุญแจสำคัญในการไขสู่ความมีประสิทธิภาพของการจัดการศึกษา แต่ผู้บริหารสถานศึกษามีอาจทำงานได้ทุกอย่าง ให้สัมฤทธิ์ผลได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว จำเป็นต้องอาศัยเพื่อนร่วมงาน กระบวนการ และภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีทักษะในการนำคน และสร้างจูงใจให้ผู้ร่วมงานทุกคน รวมมือร่วมใจกันปฏิบัติภารกิจที่รับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอยู่เสมอ บาส และโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994 pp. 9–10) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถทำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองเห็นตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และภารกิจของทีม และองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือความสนใจตนเอง ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะและอุดมการณ์ของผู้ตาม ช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตผู้ตามให้สูงขึ้น

ข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 กล่าวคือ ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรมกรปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง วิชาชีพทางการศึกษาเป็นวิชาชีพควบคุม นับเป็นความก้าวหน้าของวิชาชีพทางการศึกษาและการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาให้สูงขึ้นอันจะเป็นผลต่อผู้รับบริการทางการศึกษาที่จะรับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ ซึ่งจะทำให้วิชาชีพและผู้ประกอบอาชีพทางการศึกษาได้รับความน่าเชื่อถือ ศรัทธา มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2549, หน้า 19) กล่าวว่า มาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษา จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบอาชีพที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือว่าเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบอาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพให้สมกับเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยกย่องจากสังคม

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีหน้าที่กำกับดูแลส่งเสริมสนับสนุนการทำงานกระจายอำนาจหน้าที่ และบทบาทการดำเนินงานให้แก่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้รับผิดชอบต่อผลการบริหารสถานศึกษาของตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษา ถือว่า เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำพาองค์กร บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีนั้นย่อมมีภาวะความเป็นผู้นำและสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองได้อยู่เสมอ พระราชบัญญัติสภาครู และบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2556 ได้กำหนดให้มีมาตรฐานวิชาชีพครู 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) มาตรฐานการปฏิบัติตน มาตรฐานวิชาชีพครูจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้ประกอบอาชีพ ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อผู้รับบริการ อันถือเป็นเป้าหมายหลักของการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจอย่างถูกต้องให้สามารถนำไปใช้ในการประกอบวิชาชีพ ให้เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง และได้รับการยอมรับยกย่องจากสังคม ชูศิลป์ หันสันเทียะ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเพื่อและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ กล่าวว่าผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน แสดงความ



เชื่อถือและความพึงพอใจเมื่อผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จ ฉัตรพล ศรีมาทา (2557) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของครูสุภาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 กล่าวว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับครูสภาอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ทั้งด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเองอยู่เสมอ การคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก มุ่งพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน มีการวิเคราะห์หัตถ์วินิจฉัยปัญหา ปรึกษาหารือร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนเพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียนปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพอย่างมีระบบมากที่สุด มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและถือประโยชน์ของผู้เรียนอย่างสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารและพัฒนาโรงเรียน สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนดำเนินงานในการพัฒนาส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาและเป็นแนวทางของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการศึกษา เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นข้อมูลนำเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

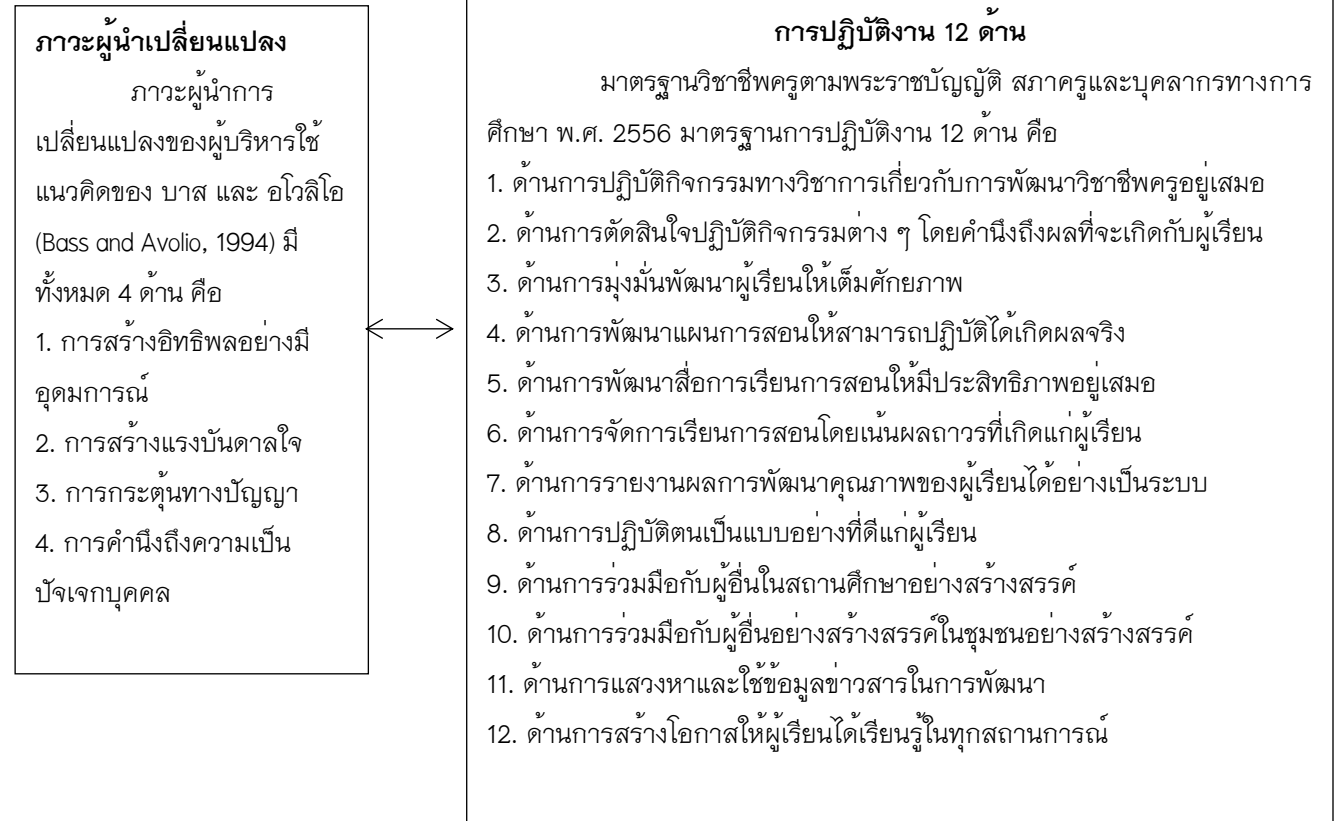
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (2) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยนี้มีสมมติฐานของการวิจัย (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยแบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค เท่ากับ 0.970 กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 335 คน สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ประชากรที่ใช้ในวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,538 คน จำนวน 154 โรงเรียน ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562, (สื่อออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวนทั้งสิ้น 2,538 คน จำนวน 154 โรงเรียน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 335 คน ได้มาโดยสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ได้แก่ 1) โรงเรียนในอำเภอฝาง 2) โรงเรียนในอำเภอแม่สาย 3) โรงเรียนในอำเภอไชยปราการ 4) โรงเรียนในอำเภอเชียงดาว 5) โรงเรียนในอำเภอเวียงแหง

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีสัมพันธภาพกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ข้อ	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษา n = 335		การแปรผลระดับ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
		1	ด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์		
2	ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.42	0.38	มาก	4
3	ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.46	0.36	มาก	1
4	ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.43	0.36	มาก	3
	รวม	4.44	0.31	มาก	

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.32) และด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.36) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.38)

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวม

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ระดับการปฏิบัติงาน ของครูผู้สอน n = 335		แปลผล	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.43	0.36	มาก	7
2	ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน	4.40	0.41	มาก	8
3	ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	4.39	0.43	มาก	9
4	ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.40	0.48	มาก	8
5	ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.44	0.46	มาก	6
6	ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.45	0.41	มาก	5
7	ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ	4.45	0.40	มาก	5
8	ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.44	0.38	มาก	6
9	ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.34	มาก	4
10	ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.48	0.33	มาก	3
11	ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.54	0.34	มากที่สุด	1
12	ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	4.51	0.32	มากที่สุด	2
รวม		4.45	0.28	มาก	

จากตาราง 2 การปฏิบัติงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 12 มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.34) รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.32) และด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.33) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพมาตรฐานการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.43)

3. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

ที่ ด้าน การ ปฏิบัติงานของครูผู้สอน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหาร					รวม
	ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา	ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก		
1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ	0.61**	0.38**	0.42**	0.35**	0.50**	
2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ เกิดกับผู้เรียน	0.61**	0.39**	0.42**	0.44**	0.53**	
3 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ	0.42**	0.71**	0.51**	0.42**	0.60**	
4 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง	0.30**	0.72**	0.51**	0.27**	0.53**	
5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่ เสมอ	0.37**	0.57**	0.68**	0.31**	0.57**	
6 ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน	0.40**	0.41**	0.64**	0.47**	0.56**	
7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่าง เป็นระบบ	0.38**	0.40**	0.50**	0.59**	0.54**	
8 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	0.42**	0.32**	0.41**	0.59**	0.50**	
9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	0.44**	0.40**	0.38**	0.44**	0.48**	
10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	0.46**	0.34**	0.42**	0.45**	0.48**	
11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	0.39**	0.25**	0.32**	0.40**	0.39**	
12 ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	0.40**	0.27**	0.34**	0.40**	0.40**	
รวม	0.59**	0.62**	0.65**	0.58**	0.71**	

จากตาราง 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับภาพรวมของการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนามีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .25^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยภาพรวมทั้ง 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รองลงมา คือ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ และด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ตามลำดับส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ โดยเรียงลำดับตามมาตรฐานวิชาชีพด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอนทั้ง 12 ด้าน ดังนี้

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับค่อนข้างสูงกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ($r = 0.71$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูศิลป์ หันสันเทียะ (2559) ได้ศึกษางานวิจัยเพื่อและเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์พบว่าความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ จำแนกตามประสบการณ์ และขนาดของโรงเรียน ครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความสามารถพิเศษในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่



รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน แสดงความเชื่อถือและความพึงพอใจ เมื่อผู้ร่วมงานประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1944, p. 5) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจะประพฤติในทางที่จิตใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตน เพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และผู้บริหารต้องแสดงให้เห็นบุคลากรเห็นว่าสถานศึกษาเป็นของทุกคนควรให้ความรักและความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบาส และอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1944, p. 6) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่ และสร้างสรรค์ในหน่วยงาน

2. การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมการปฏิบัติงานของครูผู้สอนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ครูผู้สอนมีการปฏิบัติหน้าที่ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานภายใต้ข้อบังคับคุรุสภาอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ ทั้งด้านการพัฒนาวิชาชีพตนเองอยู่เสมอ การคำนึงถึงผู้เรียนเป็นหลัก มุ่งพัฒนาผู้เรียนตามความสามารถและความสนใจของผู้เรียน มีการวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ปรึกษาหารือร่วมกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับตัวผู้เรียนเพื่อหาวิธีการพัฒนาผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดศักยภาพอย่างมีระบบมากที่สุด มีการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้เรียนและถือประโยชน์ของผู้เรียนอย่างสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรพล ศรีมาทา (2557) ได้ศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูคุรุสภา ด้านมาตรฐาน การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายการมาตรฐาน พบว่า อันดับที่ 1 คือมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆโดยคำนึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนอยู่ในระดับมาก และได้แก่ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก ส่วนมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอเป็นลำดับสุดท้าย อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าครูที่มีเพศต่างกันมีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ด้านมาตรฐานปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพในมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ครูที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน และครูที่อยู่ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ มีการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คุรุสภา



(สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544, หน้า 12) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องรัก เมตตา เอาใจใส่ ช่วยเหลือ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ศิษย์ และผู้รับบริการตามบทบาทหน้าที่โดยเสมอหน้า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน การแสดงออก การประพฤติปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธา และถือเป็นแบบอย่าง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 คุรุสภา (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2544, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง การแสดงออก การประพฤติ และปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยา วาจา และจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอ ที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.71$) เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r = .72^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคู่ที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงบันดาลใจ กับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .25^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูผู้สอนมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารมีภาวะการณเป็นผู้นำสูง สามารถชักจูงให้ครูผู้สอนเล็งเห็นความสำคัญในการปฏิบัติงาน พัฒนาตนเองและพัฒนาองค์กรอยู่เสมอ บุคลากรในสถานศึกษาและครูผู้สอนมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงานจากผู้บริหารสถานศึกษา มีการติดต่อสื่อสารและการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันในทางบวก มีความสามัคคีในหมู่คณะผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ให้เอาใจใส่ต่อการเรียนการสอนต่อผู้เรียนและเป็นการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัย ยุทธภพ ศรีกงพาน (2563) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงอยู่ 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับมาตรฐานด้านการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิด เรซซิล และสแวนสัน (Razil, T.A. and Swanson, A.D., 1998, p. 34) กล่าวว่า ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงว่าเป็นผู้จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานเกินความคาดหวังตามปกติ มุ่งไปที่ภารกิจงานด้วยความสนใจที่เกิดขึ้นภายในตนเอง มุ่งการบรรลุความต้องการในระดับสูง และทำให้พวกเขามีความมั่นใจ ในการที่จะใช้ความสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จในภารกิจนั้น ๆ



ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้เสียสละ ต้องเห็นประโยชน์ของส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว

1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องโน้มน้าว ชักจูง ชี้ให้เห็นบุคลากรทุกคนในสถานศึกษาเห็นถึงการมีเจตคติที่ดีต่อองค์กรอันจะมีผลต่ออนาคตของสถานศึกษา

1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของสถานศึกษาที่ทุกคนควรให้ความรักและให้ความผูกพัน

1.1.4 ด้านการคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เข้าอกเข้าใจและคำนึงถึงความรู้สึกของบุคลากรในสถานศึกษาแต่ละบุคคลเป็นอย่างดี เอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจความต้องการและปัญหาของบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อหาทางแก้ไข

1.2 ด้านการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

1.2.1 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอครูต้องเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อนำความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนมาพัฒนาตนเองและสถานศึกษา

1.2.2 ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียน ครูต้องวางแผนจัดกิจกรรมที่สามารถส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเต็มที่

1.2.3 ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ครูต้องจัดให้มีการเรียนการสอนซ่อมเสริม เพิ่มเติมตามความสามารถและความแตกต่างของผู้เรียนระหว่างบุคคล

1.2.4 ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงครูตรวจสอบ แก้ไขหมั่นปรับปรุงแผนการเรียนรู้อให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและทันต่อยุคสมัยอยู่เสมอ

1.2.5 ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ครูออกแบบสื่อการเรียนการสอนและเลือกใช้สื่อที่มีความเหมาะสมในการเรียนการสอนกับผู้เรียนมากที่สุด

1.2.6 ด้านการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลที่เกิดแก่ผู้เรียน ครูเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองจากการลงมือและปฏิบัติจริงและครูจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน มีความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาวิชานั้น ๆ อย่างลึกซึ้ง โดยสามารถให้นักเรียนแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา

1.2.7 ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ ครูผู้สอนสามารถใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ที่คำนึงถึงความสนใจและความต้องการเป็นรายบุคคล โดยครูผู้สอนต้องใช้นวัตกรรมใหม่ๆ ในการพัฒนาคุณภาพให้ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนมากขึ้น

1.2.8 ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ครูต้องมีความรักแสดงความรักเมตตาดูแล เอาใจใส่ต่อผู้เรียนอย่างสม่ำเสมอและเท่าเทียม



1.2.9 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ครูผู้สอนทุกคนต้องเกิดความเชื่อมั่น ทักษะ ความรู้ ความสามารถของครูท่านอื่น ๆ และรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนท่านอื่นเช่นกัน

1.2.10 ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ครูผู้สอนจำเป็นต้องมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนาชุมชนทางการศึกษาโดยยึดถือประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

1.2.11 ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ครูทุกท่านต้องหมั่นติดตามข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาวิชาชีพอยู่เสมอ

1.2.12 ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ครูต้องฝึกฝนให้ผู้เรียนได้สร้างแนวทางในการพัฒนาตนเองและฝึกฝนทักษะการแก้ปัญหาด้วยตนเองเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการมาตรฐานวิชาชีพ ด้านอื่นๆของครูผู้สอน

2.2 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2.3 ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาให้มีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดีด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ชารารัตน์ มาลัยเถาว์ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดี ตลอดมา

ขอขอบพระคุณขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน สาขาการบริหารการศึกษา คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ทุกท่านที่ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง คอยให้คำแนะนำและให้ความรู้อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทางงานวิจัยและผู้เชี่ยวชาญทางการใช้สถิติรวมไปถึงกลุ่มตัวอย่าง ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษา ที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจ กำลังใจ จนทำให้การจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออ้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแต่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี



เอกสารอ้างอิง

- สุรัชย์ คุ่มลिन. (2546). **วิกฤตภาวะผู้นำ: อุปสรรคในการปฏิรูปสังคมไทยในยุคโลกาภิวัตน์**. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรพล ศรีมาทา. (2557). การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของครูสภาด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน**
ของ
ครูในโรงเรียนเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.,
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ชูศิลป์ หันสันเทียะ. (2559). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่**
การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- Roger, G., Niall L. and Pitt, D. C. (1998) Leadership and Organizations for the new Millennium. **The Journal of Leadership Studies.**
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา.** กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2549). **เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของคุรุสภา พ .ศ. 2537.**กรุงเทพฯ: คุรุสภา.
- ยุทธภพ ศรีกงพาน. (2563). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา**
กับความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถาน ศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 20. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., วิทยาลัยสันตพล.
- Roger, G., Niall L. and Pitt, D. C. (1998) Leadership and Organizations for the new Millennium. **The Journal of Leadership Studies.**
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** Thousand Oaks: sage Publication.



สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36

The Conditions of Building and Environment Management of Basic Education Schools in The Secondary Educational Service Area Office 36

ปรารธนา ศิริกัน^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Prathana Sirikan^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 335 คน ได้มาโดยใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของแบบสอบถามทุกข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .916 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย Mean และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติที่ใช้ ได้แก่ การทดสอบค่า F-test (One-Way ANOVA)

ผลการศึกษาค้นคว้า พบว่า (1) สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การบริหารงาน , อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: kru.prathana.si@gmail.com



Abstract

This purpose of this research was to study and compare the condition of building management and environment of basic educational institutions under The Secondary Education Service Area Office 36. The sample group were consisted of the school administrators, head of the School Facilities Department and teachers. Were obtained by using the sample size criterion according to the Krejcie and Morgan, 1970 and stratified sampling according to the size of an educational. The data collecting instrument was a questionnaire on the rating scale of 5 levels and Index of Item – Objective Congruence of all questionnaires between 0.67–1.00 and confidence value of .916. The data was analyzed by means and standard deviation. (Standard Deviation). The statistics used were the F-test (One-Way ANOVA).

The results of the study found that (1) the condition of the building administration and environment of the basic educational institutions. In total, 5 areas were in the high level. (2) The comparison of the administrative condition of the building, site and environment of the basic educational institutions under the Secondary Education Area Office 36 classified by school size. In terms of utilization of buildings and the environment. Maintenance of buildings and the environment and supervision of buildings and the environment which is statistically significant difference at the .05

Keywords: Management, Building and Environment

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการศึกษาโดยเน้นการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (มาตรา 6) การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ (มาตรา 22) สถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต้องส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียน

กระทรวงศึกษาได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูปการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในปี พ.ศ. 2550 โดยกำหนดแนวทางในการปฏิรูปการศึกษา 4 แนวทาง คือ การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและการปฏิรูประบบบริหารการศึกษาในการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษานั้น ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำหนดกระบวนการแนวทางและวิธีการในการพัฒนาสถานศึกษาและจัดให้มีการประชุมชี้แจงผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาถึงนโยบายของรัฐที่ต้องการให้การศึกษาแก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตลอดชีวิต ที่สำคัญคือต้องการให้การศึกษาตั้งแต่ชั้นอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษาอาชีวศึกษาจนถึงอุดมศึกษามีการปฏิรูปการศึกษาให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนได้ลงมือปฏิบัติจนเกิดการเรียนรู้ด้วยตัวเอง การจัดการเรียนการสอนจึงต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล



เน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก พัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนเป็นกระบวนการที่น่าสนใจ ไม่ทำให้ผู้เรียนเบื่อหน่าย (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

การบริหารงานสถานศึกษาโดยปกติจะแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ทั้งนี้เองในส่วนของงานบริหารงานอาคารสถานที่ถือเป็นงานด้านบริหารงานทั่วไปเป็นการบริหารงานที่ให้ความสะดวกแก่การดำเนินงานหลักของโรงเรียน คือ งานวิชาการ งานส่งเสริมให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนเป็นไปโดยสะดวกและมีประสิทธิภาพ เตรียมพร้อมที่จะรองรับความคิดและความเปลี่ยนแปลงทางการจัดการศึกษา เช่น การเพิ่มหรือลดของจำนวนนักเรียนหรือความเปลี่ยนแปลงของชุมชน ส่งเสริมให้นักเรียนมีความพร้อมและพอใจในการประกอบกิจกรรมการเรียนรู้และส่วนเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกจากนี้การบริหารงานอาคารสถานที่ยังก่อให้เกิดประโยชน์ คือ เป็นที่ประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยตรง เป็นที่เก็บวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นสื่อการเรียนการสอนโดยตรง เป็นที่เก็บวัสดุอุปกรณ์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน เป็นสื่อการเรียนที่ได้อย่างหนึ่ง เป็นที่ประกอบกิจกรรมนอกห้องเรียนของนักเรียนและกิจกรรมอื่น ๆ นอกเหนือจากการเรียนการสอนเป็นที่ประกอบกิจกรรมการดำเนินงานบริหารโรงเรียนทุกงานมีส่วนในการกล่อมเกลาลักษณะนิสัยของนักเรียนให้เกิดการเรียนรู้ได้ดีและมีส่วนเสริมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน โดยการอำนวยความสะดวกแก่ชุมชนในการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ เมื่ออาคารสถานที่ที่มีประโยชน์ดังกล่าวมาแล้วจึงควรที่จะต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานด้านนี้ให้มากพอสมควรแก่ความจำเป็นของงานและบริหารงานด้านนี้ให้มีสัดส่วนพอเหมาะ (ธีรพงศ์ แสนยศ, 2560)

การจัดการเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ดังนั้นอาคารเรียน อาคารต่าง ๆ สภาพแวดล้อม ต้นไม้ ดอกไม้ มุมนั่งพักผ่อนในจุดต่าง ๆ จะต้องมีการบริหารจัดการให้เอื้อต่อบุคลากร และผู้เรียน เพื่อให้เป้าหมายของโรงเรียนบรรลุผลที่กำหนดไว้ (พิมพ์ประพา ศรีสมโภชน์, 2557) สอดคล้องกับธีรพล ทาใหม่ (2556) ได้กล่าวถึงอาคารสถานที่ว่าอาคารสถานที่นั้นล่องเป็นศูนย์กลางในการจัดกิจกรรมแก่บุคคลทั่วไป เป็นสถานที่หล่อหลอมให้บุคคลเป็น ด้วยเหตุนี้เองผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องจัดบรรยากาศในโรงเรียนให้สะอาด ร่มรื่น น่าอยู่มีชีวิตชีวา วัสดุต่าง ๆ ของอาคารต้องได้รับการดูแลให้แข็งแรงและพร้อมแก่การใช้งาน

ดังนั้นจากการศึกษาข้อมูลจะเห็นได้ว่า งานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างมากและเพื่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำเป็นที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเอาใจใส่ ดูแล บริหารจัดการให้ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาวิจัยนี้จะช่วยเห็นประสิทธิภาพการทำงานโดยกว้างของสถานศึกษาว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดและเนื่องจากสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย เป็นสถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษา มีนักเรียนทั้งหมดจำนวน 30,793 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 9 ธันวาคม 2563) จะเห็นได้ว่า สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาเขต 36 จังหวัดเชียงราย มีจำนวนนักเรียนมาก อีกทั้งสถานศึกษาแต่ละแห่งมีสภาพพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีขนาดสถานศึกษาที่ต่างกัน ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งย่อมมีแนวทางการบริหารจัดการงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานอาคาร

สถานที่และสิ่งแวดล้อมให้อีกต่อการจัดการเรียนการสอน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ของนักเรียนและช่วยให้นักเรียนสามารถเรียนรู้ได้อย่างเต็มที่ เรียนอย่างมีความสุขเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษาที่วางไว้ต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

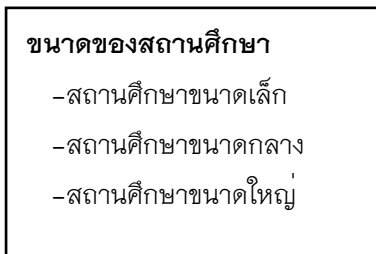
1. เพื่อศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

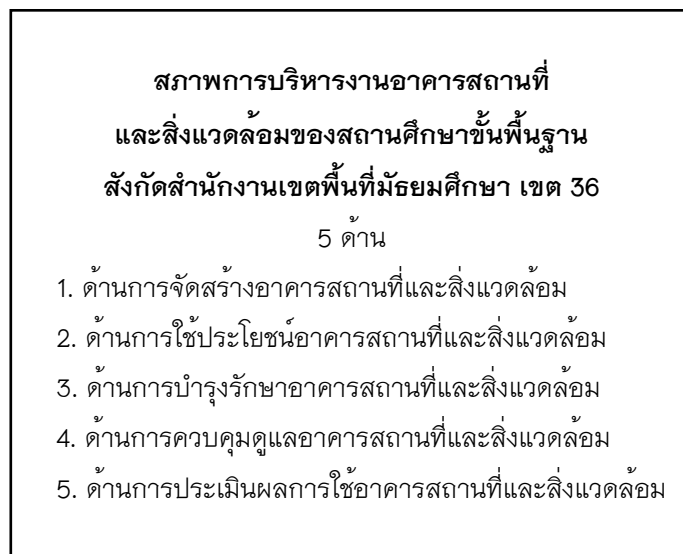
กรอบแนวคิด

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาแนวคิดทางวิชาการที่มีความสอดคล้องกับการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมจากนักวิชาการหลายท่าน และได้สังเคราะห์เนื้อหา สรุปขอบเขตเนื้อหาได้ 5 ด้าน จึงนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



สมมุติฐาน

ขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกันมีสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมที่ต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่และข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 2,669 คน จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) จำนวน 5 ข้อ เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ทั้งหมด 5 ด้าน จำนวน 35 ข้อ

- | | |
|---|--------------|
| 1. ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม | จำนวน 7 ข้อ |

มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ ระดับ 5 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับ 4 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับ 3 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ระดับ 2 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยและระดับ 1 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ตามวิธีการของ Likert (บุญชม ศรีสะอาด, 2553)

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 มีขั้นตอนดังนี้ คือ ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างเครื่องมือจากนั้นกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางการสร้างแบบสอบถามและศึกษาการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ศึกษาทฤษฎี หลักการในการทำนियัมศัพท์เฉพาะ และ

นำมาเป็นแนวทางในการสร้างข้อคำถาม จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจแก้ไขเนื้อหา และภาษาที่ใช้ ตลอดจนความถูกต้องเหมาะสมของแบบสอบถาม เมื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเรียบร้อยแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเหมาะสมด้านเนื้อหา ภาษาและความเหมาะสมทั่วไปของแบบสอบถาม นำผลการประเมินแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC) ซึ่งผลการคำนวณปรากฏว่ามีดัชนีความสอดคล้องในความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (IOC) ของแบบสอบถาม อยู่ที่ระดับ 0.67–1.00 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .916 และดำเนินการจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้ คือ ผู้วิจัยติดต่อขอหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลกับสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย จากนั้นนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ไปยื่นต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดเตรียมแบบสอบถามและดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง จากนั้นผู้วิจัยตรวจสอบแบบสอบถามและตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติและรายงานผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความเรียบร้อย ในการกรอกข้อมูลแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ค่าเฉลี่ยร้อยละ (Percentage) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย \bar{X} และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดช่วงคะแนนและแปลความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย ผู้วิจัยได้ใช้หลักเกณฑ์มาตรฐานบุญชม ศรีสะอาด เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับค่าคะแนนที่คำนวณได้
3. เปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า (F-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Method



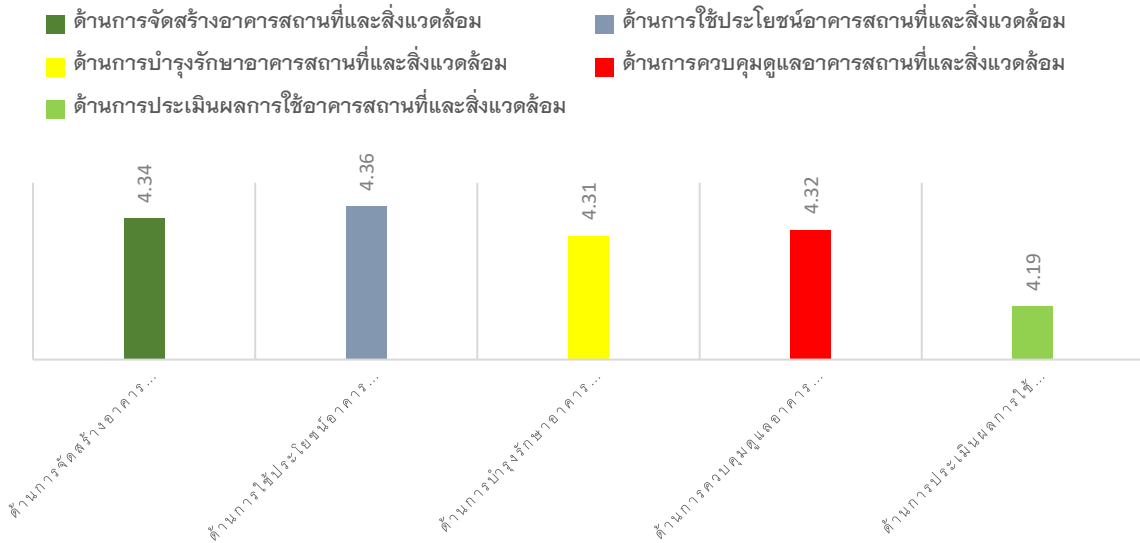
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ มีเพศชายจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 61.20 และเพศหญิงจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดอยู่ระหว่างอายุ 41-50 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.40 และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดอยู่ระหว่างอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 69.30 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 30.40 และการศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30 ผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามตำแหน่ง มีผู้ตอบแบบสอบถามตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.20 และตำแหน่งข้าราชการครู จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 75.50 และผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีผู้ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 50.10 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.40 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 และ ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายอาคารสถานที่และข้าราชการครู เกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้ทำการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) สรุปได้ดังแผนภูมिนี้

สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36



ภาพ 1 แสดงสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่า (F-test) วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Method พบว่า การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบำรุงรักษา อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ที่แตกต่างกันโดยวิธีการของ Scheffe's Method และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการใช้ประโยชน์อาคาร สถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ คู่ที่สอง คือ สถานศึกษา ขนาดกลางมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และคู่สุดท้าย คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับ สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อไป คือ ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และ สิ่งแวดล้อมพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ คู่ที่สอง คือ สถานศึกษาขนาดกลางมี ความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และคู่สุดท้าย คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาด

ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ต่อไป คือ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษากลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสุดท้ายด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้าย คือ สถานศึกษากลางมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

1. สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการจัดสร้างอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับมาก และด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ซึ่งอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) พบว่า สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ที่แตกต่างกันโดยวิธีการของ Scheffe's Method และเมื่อพิจารณาข้อพบว่า

2.1 การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่พบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ คู่ที่สอง คือ สถานศึกษาขนาดกลางมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และคู่สุดท้าย คือ สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของคู่ที่มีความแตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษากลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



2.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างเกี่ยวกับสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา เป็นรายคู่พบว่า ด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม คู่แรกที่มีความแตกต่าง คือ สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้าย คือ สถานศึกษาขนาดกลางมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อธิปรายผล

การศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ตามวัตถุประสงค์อธิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของสกุณา บุญธรรม (2551) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวิลาวัลย์ อุ่นนันทาค (2556) ได้ศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนขยายโอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 3 พบว่า การบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมทั้ง 5 ด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก และสุดท้ายสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ บุญเชิด (2556) ได้ศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานอาคารสถานที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: ศึกษาเฉพาะโรงเรียนจิตรลดา สายสามัญ พบว่าสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: ศึกษาเฉพาะโรงเรียนจิตรลดา สายสามัญโดยภาพรวมและรายด้านมีสภาพการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม และด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยพิจารณาทางด้านนี้ได้ดังนี้ คือ ด้านการใช้ประโยชน์อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่าสถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ สถานศึกษาขนาดกลางมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สองด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และสุดท้ายด้านการควบคุมดูแลอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม จำแนกตามขนาดสถานศึกษาพบว่า สถานศึกษาขนาดเล็กมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และสถานศึกษาขนาดกลางมีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ สอดคล้องกับเฉลิมศักดิ์ สำลี (2550) โดยความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็น

ต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตรี
สะเกษ เขต 4 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยภาพรวมว่า มีความแตกต่างและด้านที่พบความแตกต่างด้านแรก คือ
ด้านการวางแผนอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง
ด้านที่พบความแตกต่างด้านที่สอง คือ ด้านการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม พบว่า สถานศึกษาขนาดใหญ่มี
ความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง และสถานศึกษาขนาดใหญ่มีความแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีการจัดทำป้ายนิเทศ แจ้งวิธีการใช้อาคารเรียน อาคาร
ประกอบ สิ่งแวดล้อมและสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ให้ถูกต้องและทั่วถึง เพื่อเป็นแนวทางให้นักเรียนและบุคลากรในสถานศึกษา
ได้ใช้อาคารสถานที่อย่างเหมาะสม

2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการประเมินผลการใช้อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน
โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องแต่งตั้งคณะกรรมการในการสำรวจทรัพย์สิน และประเมินอายุการใช้งานอาคารเรียน อาคาร
ประกอบ สิ่งแวดล้อมและสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ อย่างต่อเนื่องทุกปี เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา
สถานศึกษาต่อไป

3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการบำรุงรักษาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม โดยควรให้มีการ
ตกแต่งอาคารเรียน อาคารประกอบ สิ่งแวดล้อมและสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ให้สวยงามเสมอ เพื่อเสริมสร้างการจัดการเรียน
การสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากร นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลอาคารเรียน อาคาร
ประกอบ สิ่งแวดล้อมและสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากร นักเรียนและชุมชนเกิดความรักความหวง
แหนและเกิดความร่วมมือร่วมใจในการเป็นเจ้าของ

5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหางบประมาณเพื่อดำเนินการจัดสร้างอาคารเรียน อาคารประกอบ สิ่งแวดล้อม
และสิ่งปลูกสร้างอื่น ๆ โดยให้ชุมชน สมาคมศิษย์เก่า หรือองค์กรภายนอกได้มีส่วนร่วมในการสนับสนุนงบประมาณ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการประเมินการใช้อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการกิจกรรมการเรียนการสอน

3. ควรมีการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมเรื่องอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อม ระหว่างสถานศึกษาและชุมชน

4. ควรมีการศึกษาวิจัยความต้องการจำเป็นในการใช้อาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา

5. ควรมีการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในเรื่องอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมด้วยวิธีการ Focus Group

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง สภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากดร.ธรรวรัตน์ มาลัยเถาว์ ซึ่งเป็นที่ปรึกษาได้ให้คำแนะนำและปรับแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้การวิจัยครั้งนี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์

ยิ่งกว่านั้นขอขอบพระคุณดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา นางชนานันท์ อุ๋นเป็ง รองผู้อำนวยการสถานศึกษาฝ่ายบริหารทั่วไป โรงเรียนสามัคคีวิทยาคม และนายคมน์สิทธิ์ กันทาสวรรณ์ ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนขุนควรวินวิทยาคม ที่ได้ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

ท้ายที่สุดนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่และครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าการวิจัยครั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่อวงการการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ:

สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

เฉลิมศักดิ์ สำลี. (2550). **ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นต่อสภาพปัญหาการดำเนินงานอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ธีรพงศ์ แสนยศ. (2560). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.

ธีรพล ทาใหม่. (2556). **สภาพการบริหารงานด้านอาคารสถานที่ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2554). **หลักการวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พรทิพย์ บุญเชิด. (2556). **การศึกษาสภาพการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน:ศึกษาเฉพาะโรงเรียนจิตจรดดา สายสามัญ**. สารนิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

พิมพ์ประไพ ศรีสมโภชน์. (2557). **สภาพและแนวทางการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมของโรงเรียนเทศบาล 2 บ้านใหม่ประกอบราษฎร์วิทยานุกูล เทศบาลตำบลจันจว้าใต้ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



วิลาวัลย์ อุ่นนันทกาศ. (2556). แนวทางการพัฒนาการบริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมโรงเรียนขยาย
โอกาสในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์.

ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.

สกุณา บุญธรรม. (2551). สภาพและปัญหาการบริหารงานอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี,
ลพบุรี.

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



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

The relationship between school principal's academic leadership and internal quality assurance operation of school in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2

พลอยนิชชา เสรฐปฏิติวงศ์^{1*} และ น้าฝน กันมา²

Ploynichcha Settapithiwong^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน กำหนดสัดส่วนตามขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่มอร์แกน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้อง 1.00 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเที่ยงตรง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

2) การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา, การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author: 62170220@up.ac.th



Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of the school principal's academic leadership in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2, 2) to study the level of the internal quality assurance operation of school in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 and 3) to study the relationship between school principal's academic leadership and internal quality assurance operation of school in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2. The 260 samples were selected by using finished table (programmed table of Krejcie and Morgan) to find the Stratified Random Sampling. The tools used in this research are 5 level of questionnaire. The index of conformance is 1.00, and the confidence is 0.87. The statistic of data analysis consists of frequency distribution, percentage, average (mean), standard deviation and Pearson's coefficient analysis.

The results of research finds that

1) the school principal's academic leadership in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 is at the highest level.

2) the internal quality assurance operation in school in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 is at the highest level.

3) the positive relationship between school principal's academic leadership and internal quality assurance operation of school in Mae Suai District under the office of Chiang Rai Primary Education Service Area 2 is at .01

Keywords: academic leadership, quality assurance in school



บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในระยะเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานานท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้าน อาทิ คุณภาพคนไทยยังต่ำ แรงงานส่วนใหญ่ มีปัญหาทั้งในเรื่ององค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ สังคมขาดคุณภาพและมีความเหลื่อมล้ำสูงที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับศักยภาพการพัฒนา นับเป็นจังหวะเวลาที่ทำให้ประเทศไทยต้องปรับตัวขนานใหญ่โดยจะต้องเร่งพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และพัฒนา และนวัตกรรมให้เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนการพัฒนาในทุกด้าน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560, หน้า 6)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวดที่ 1 บททั่วไป ในมาตรา 6 กล่าวถึงการศึกษาไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข และมาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษาให้ยึดหลัก ดังนี้ 1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ 2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ใน หมวดที่ 6 ว่าด้วยเรื่องมาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งโดยหลักการสากลถือว่า การประกันคุณภาพเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไปกับการจัดการศึกษา (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์กรมหาชน), 2546, หน้า 8) ซึ่งในหมวด 6 มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาระดับอุดมศึกษา ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายใน และระบบการประกันคุณภาพภายนอก และมาตรา 48 กำหนดให้หน่วยงานต้นสังกัด และสถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่า การประกันคุณภาพภายใน เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน และเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก มาตรา 49 ให้มีสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษามีฐานะเป็นองค์การมหาชน ทำหน้าที่พัฒนาเกณฑ์ วิธีการประเมินคุณภาพภายนอกและทำการประเมินผลการจัดการศึกษา ที่มีใช้การจัดการอุดมศึกษา ซึ่งอยู่ในอำนาจหน้าที่ของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม หรือกระทรวงอื่น เพื่อให้มีการตรวจสอบคุณภาพของสถานศึกษา โดยคำนึงถึงความมุ่งหมาย หลักการ และแนวการจัดการศึกษาในแต่ละระดับตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ ให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทุกแห่ง อย่างน้อยหนึ่งครั้งในทุกห้าปี นับตั้งแต่การประเมินครั้งสุดท้าย และเสนอผลการประเมินต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน (กระทรวงศึกษาธิการ , 2545, หน้า 17-18)



จากความสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ตลอดจนถึงยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่มีความเชื่อมโยงกันในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการจึงได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 ที่กำหนดให้สถานศึกษาต้องพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาด้วยการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยมีการดำเนินงาน 8 ประการ โดยเริ่มต้นตั้งแต่ 1) กำหนดมาตรฐานของสถานศึกษา 2) จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา 3) จัดระบบบริหารและสารสนเทศ 4) ดำเนินงานตามแผน 5) ติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา 6) ประเมินคุณภาพภายใน 7) จัดทำรายงานประจำปีเสนอบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 8) มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2554, หน้า 6) โดยยึดกระบวนการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาเชิงระบบ จะประกอบด้วย 3 ขั้นตอนหลัก คือ 1) การประเมินคุณภาพภายใน 2) การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และ 3) การพัฒนาคุณภาพการศึกษาโดยสถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและยึดหลักการ 3 ประการ คือ 1) การกระจายอำนาจ 2) การเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) 3) การแสดงภาระรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) และเพื่อการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถานศึกษาว่า สามารถนำผู้เรียนไปสู่มาตรฐานที่ได้กำหนดร่วมกันไว้

จะเห็นได้ว่า การประกันคุณภาพการศึกษาเป็นกลไกสำคัญประการหนึ่งที่สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบ มีคุณภาพตามมาตรฐานนั้น สถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญสูงสุดต่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน การบริหารจัดการของสถานศึกษาให้ได้คุณภาพและมาตรฐานตามที่กำหนดนั้นจึงเป็นงานที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรับผิดชอบในการใช้หลักการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ โดยใช้กระบวนการที่มีอิทธิพลในการจูงใจ และปฏิสัมพันธ์ให้ทุกคนใน (สัมมา รณิธย์, 2556, หน้า 14) สถานศึกษาที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่ดีย่อมส่งผลให้เกิดคุณภาพ วีรยุทธ์ ชาตะกาญจน์ (2551, หน้า 59) ได้กล่าวถึงสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จมักจะมีผู้บริหารที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาคือผู้อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้นำ (Leader) เป็นผู้สนับสนุน (Supporter) และเป็นผู้นำนวัตกรรม (Innovation) เข้ามาสู่สถานศึกษาและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูปการศึกษาให้ก้าวหน้า โดยเฉพาะในส่วนการจัดการเรียนการสอนนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจะต้องมีภาวะผู้นำและมีลักษณะเฉพาะหลายประการที่จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางการเรียนให้มากขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรต้องมีภาวะผู้นำทางวิชาการ ในการแสดงบทบาทหน้าที่อย่างสร้างสรรค์ที่สามารถโน้มน้าว จูงใจ ให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและตระหนักในจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนางานวิชาการซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพของการจัดการเรียนการสอนและคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ชวัญใจ ขุนทำนายน, 2553, หน้า 7) ซึ่งผู้บริหารงานวิชาการต้องมีความรับผิดชอบโดยตรงกับผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการของนักเรียน ต้องเพิ่มความตระหนักและการมีภาวะผู้นำทางวิชาการ จะทำให้คุณภาพการศึกษารับรองความจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจเกี่ยวกับด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการหลักสูตร การนิเทศและประเมินการสอนของ



ครู การติดตามประเมินผลผู้เรียน การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ การพัฒนาวิชาชีพครู โดยเฉพาะการพัฒนาด้านการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้กำกับดูแลรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการให้นักเรียนมีความก้าวหน้าทางการศึกษา

จากการตรวจสอบและประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินคุณภาพภายนอกรอบสาม (พ.ศ. 2554-2558) จากสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) แบ่งเป็นข้อมูลสถานศึกษา ระดับปฐมวัย และสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สถานศึกษาปฐมวัยที่ไม่ได้รับรองมาตรฐานจากการประเมินคุณภาพรอบสาม จำนวน 4 แห่ง จากข้อมูลแล้วพบว่า เป็นสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำนวน 2 แห่ง สถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ไม่ได้รับการรองรับ จำนวน 36 แห่ง จากข้อมูล แล้วพบว่า เป็นสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 2 จำนวน 18 แห่งและเมื่อวิเคราะห์พบว่า สาเหตุของการไม่ได้รับการรองรับ เนื่องจากไม่ผ่าน ตัวบ่งชี้ที่ 5 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของ ผู้เรียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2, 2559, หน้า 26)

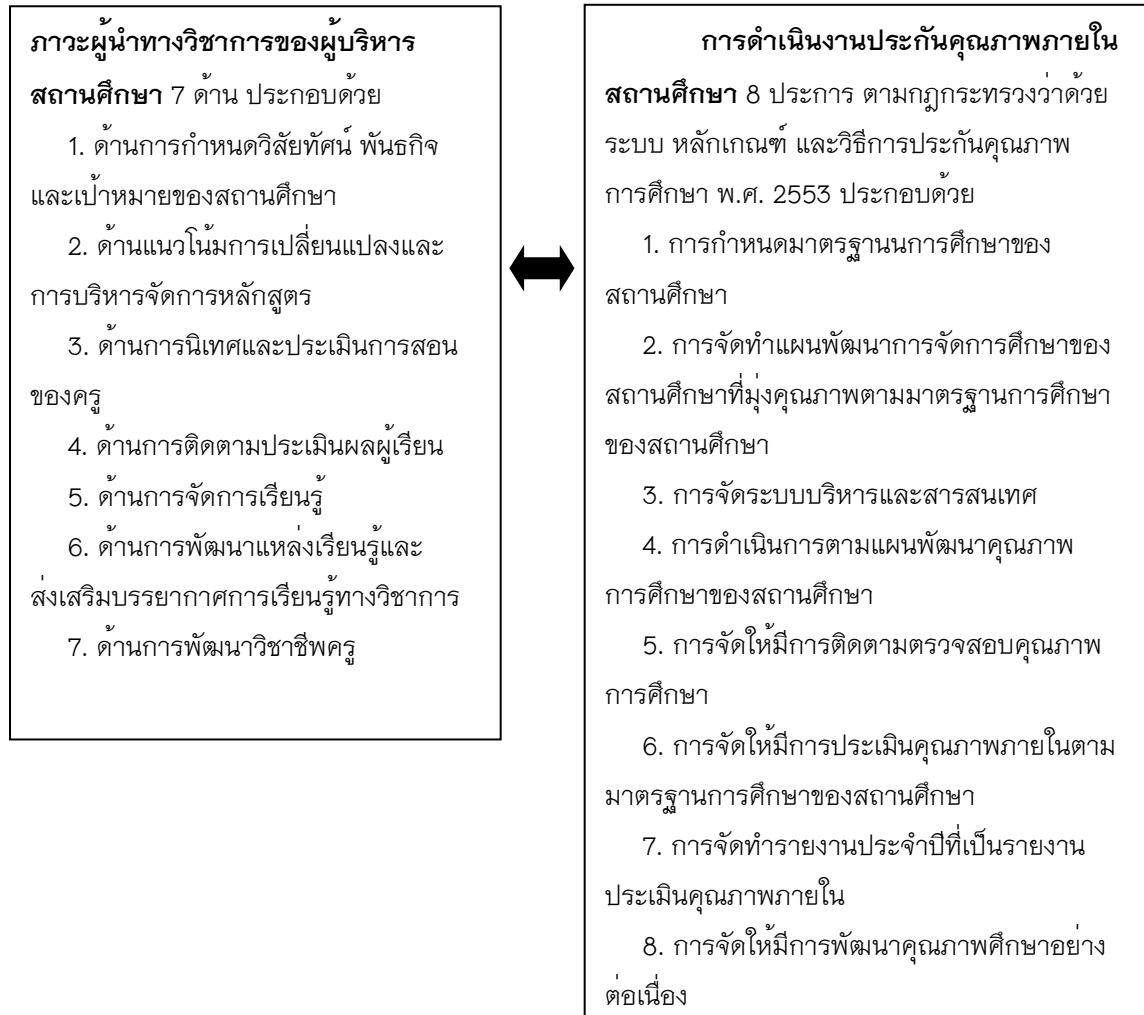
ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อนำข้อมูลจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและ พัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารงานด้านวิชาการ นำไปสู่การ พัฒนาประเทศไทยให้เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงาน ประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 51 สถานศึกษา จำนวน 744 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 51 คน ครูผู้สอน จำนวน 502 คน บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 191 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 744 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 608–609) เทียบขนาดของประชากรที่ 800 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 260 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วน ตามขนาดของกลุ่มประชากรในแต่ละสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 40 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ธ (Likert)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 8 ด้าน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 จำนวน 40 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ธ (Likert)

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

3.2 ศึกษาหลักเกณฑ์และแนวทางการสร้างเครื่องมือ โดยยึดกรอบแนวคิดให้ครอบคลุมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2



3.3 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาสร้างเป็นแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย ตรวจสอบความถูกต้องด้าน เนื้อหา โครงสร้างและภาษา ให้ได้ข้อคำถามที่ครอบคลุมแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับคำแนะนำแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาทุกข้อมีค่า เท่ากับ 1.00

3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษา อำเภอเวียงป่าเป้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 และจัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา (วิทยาเขตเชียงราย) ในการทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยนำส่งที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษา

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งทางไปรษณีย์ โดยการนำส่งด้วยตัวเอง ให้กับงานสารบรรณของ สถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และเก็บข้อมูลแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ google form โดยนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน ผู้ตอบแบบสอบถามนำส่งแบบสอบถามที่งานสารบรรณในสถานศึกษาที่สังกัดอยู่ และในสถานศึกษาที่ผู้วิจัยสังกัดอยู่

4.3 ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษา หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามมาได้ทั้งหมด จำนวน 260 ฉบับ มีความสมบูรณ์จำนวน 260 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

5.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารของสถานศึกษา และระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับกา
ดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย
เขต 2 ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R_{xy}) ของเพียร์สัน (Pearson's product moment coefficient) และแปล
ความหมายของคะแนน การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

	ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	n=260		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.52	0.37	มากที่สุด	4
2	ด้านแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและ การบริหารจัดการหลักสูตร	4.54	0.37	มากที่สุด	3
3	ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู	4.55	0.35	มากที่สุด	1
4	ด้านการติดตามประเมินผลผู้เรียน	4.52	0.40	มากที่สุด	5
5	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.54	0.34	มากที่สุด	2
6	ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ ทางวิชาการ	4.55	0.35	มากที่สุด	1
7	ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู	4.51	0.35	มากที่สุด	6
	รวมเฉลี่ย	4.53	0.27	มากที่สุด	

จากตาราง 1 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา
อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =
4.53, S.D. = 0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู (\bar{X}
= 4.55, S.D. = 0.35) และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (\bar{X} = 4.51, S.D. = 0.37)

2. ผลการศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา	n=260		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1 การกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.56	0.35	มากที่สุด	2
2 การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา	4.56	0.37	มากที่สุด	3
3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ	4.57	0.34	มากที่สุด	1
4 การดำเนินการตามแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	4.56	0.38	มากที่สุด	4
5 การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา	4.53	0.36	มากที่สุด	8
6 การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายนอกตามมาตรฐานของสถานศึกษา	4.54	0.37	มากที่สุด	6
7 การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.54	0.36	มากที่สุด	5
8 การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่างต่อเนื่อง	4.53	0.34	มากที่สุด	7
รวมเฉลี่ย	4.52	0.31	มากที่สุด	

จากตาราง 2 พบว่า ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มากที่สุด คือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ($\bar{X} = 4.57$, S.D. = 0.34) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.36)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ภาวะผู้นำทางวิชาการ (X)	การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา (Y)								
	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y _{tot}
X ₁	.40**	.46**	.38**	.42**	.43**	.34**	.36**	.42**	.56**
X ₂	.49**	.39**	.45**	.51**	.39**	.36**	.43**	.40**	.60**
X ₃	.34**	.36**	.37**	.45**	.44**	.39**	.38**	.36**	.54**
X ₄	.46**	.44**	.42**	.41**	.37**	.32**	.34**	.44**	.56**
X ₅	.45**	.47**	.46**	.49**	.39**	.38**	.38**	.42**	.60**
X ₆	.36**	.48**	.36**	.41**	.45**	.36**	.50**	.48**	.60**
X ₇	.37**	.40**	.44**	.37**	.49**	.41**	.35**	.39**	.56**
X _{tot}	.54**	.56**	.54**	.58**	.55**	.48**	.52**	.55**	.76**

หมายเหตุ: ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .76$)

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อเรียงลำดับด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเท่ากัน 3 ด้าน คือ ด้านแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการหลักสูตร (X₂) ($r = .60$) ด้านการจัดการเรียนรู้ (X₅) ($r = .60$) ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ (X₆) ($r = .60$) รองลงมา คือ ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา (X₁) ($r = .56$) ด้านการติดตามประเมินผลผู้เรียน (X₄) ($r = .56$) ด้านการพัฒนาวิชาชีพครู (X₇) ($r = .56$) และด้านการนิเทศและประเมินการสอนของครู (X₃) ($r = .54$) ตามลำดับ



สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการนิเทศและประเมินผลการสอนของครู และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารจัดให้มีระบบนิเทศงานวิชาการและการจัดการเรียนรู้ภายในสถานศึกษา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานในการนิเทศ ส่งเสริมการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ด้านการนิเทศกับสถานศึกษาอื่น ๆ และสถานศึกษาที่ได้มาตรฐาน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ความเข้าใจ ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่บุคลากรด้านวิชาการเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายและมีประสิทธิภาพ มีการดูแล ติดตาม ส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูอย่างใกล้ชิดนำข้อมูลจากกรนิเทศไปใช้พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการศึกษา และผู้บริหารมีการสนับสนุนกิจกรรมภายในสถานศึกษาที่นอกเหนือจากการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียน ส่งเสริมการพัฒนาและใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานศึกษาอย่างเหมาะสมและทันสมัย เสริมแรงทางบวกครูและนักเรียน ให้ความสำคัญและเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง และชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา มีการควบคุมเวลา และบรรยากาศในการจัดการเรียนการสอนตามธรรมชาติของแต่ละวิชาได้อย่างเหมาะสมใช้เทคนิคการบริหารงานแบบกัลยาณมิตร และมีเทคนิคการบริหารงานแบบประชาธิปไตยได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัททิยา ชื่นวิเศษ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงาพบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านวัดประเมินผลและวิจัย การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ และ ปวันรัตน์ โพธิ์จันทร์ (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ด้านการวัดและประเมินผล และด้านการกำหนดภารกิจของโรงเรียน โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 89.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของพยากรณ์เท่ากับ 10.15623

2. ผลการศึกษาระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีการจัดโครงสร้างบริหารงานภายในสถานศึกษาที่ครอบคลุมภารกิจของสถานศึกษา มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดระบบสารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ครอบคลุมเป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการเข้าถึงและให้บริการ นำสารสนเทศไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง จัดการศึกษาและพัฒนาการเรียนรู้อย่างเชื่อมโยงเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศไปใช้ด้านการประกันคุณภาพกับหน่วยงานต้นสังกัด และมีระบบสารสนเทศเพื่อทำงานประกันคุณภาพการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ กฎกระทรวง ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพ



การศึกษาภายในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติของการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานไว้เป็นกระบวนการ 8 ประการ ข้อที่ 3 การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยดำเนินการจัดระบบบริหารสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง และการจัดระบบสารสนเทศให้ครอบคลุมและเพียงพอต่อการนำไปใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษา มีความถูกต้องและได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน (ราชกิจจานุเบกษา กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา (2553) เล่ม 127 ตอนที่ 23ก. หน้า 22-27)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดอำเภอแม่สรวย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการที่จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของสถานศึกษา มีการร่วมกันกำหนดนโยบายแนวโน้มนำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารจัดการหลักสูตร มีการนิเทศและประเมินการสอนของครู มีการส่งเสริมกำกับดูแลให้ครูติดตามประเมินผลผู้เรียน ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และกิจกรรมที่หลากหลาย พัฒนาแหล่งเรียนรู้และส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้ทางวิชาการ และมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการพัฒนาความก้าวหน้าทางวิชาชีพครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภัทรรัตน์ ศรีเจริญ (2559) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้านด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด ได้แก่ การส่งเสริมบรรยากาศวัฒนธรรมกับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ การติดตามความก้าวหน้ากับการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจกับการกำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาซึ่งทั้ง 3 คู่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยฉบับฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยความกรุณาของอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ หัวหน้าสาขาวิชาการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ว่าที่ร้อยเอก เสรี เชื้ออ้วน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาวิ และ นายสมเดช พิศาลไพโรจน์ ผู้อำนวยการโรงเรียนโป่งกลางน้ำประชาสรรค์ ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งทางด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำ แก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษา สถานศึกษาในสังกัดทุกสถานศึกษาที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอนุญาตให้ คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่



การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถาม และได้ช่วยเก็บรวบรวมข้อมูลจัดส่งคืนให้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจ จนทำให้งานวิจัยแล้วเสร็จได้ด้วยดีเหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัวที่สนับสนุน และคอยให้กำลังใจทุกเวลาที่เหนื่อยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ผู้ศึกษาขออน้อมรำลึกถึงอำนาจบารมีของคุณพระศรีรัตนตรัย และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ทั้งหลายที่ในสากลโลก อันเป็นที่พึ่งให้ผู้ศึกษามีสติปัญญาในการศึกษาค้นคว้า ผู้ศึกษาขอให้เป็นกตเวทิตาแด่บิดา มารดา ครอบครัวของผู้ศึกษา ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ และบทความต่าง ๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545**. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- ขวัญใจ ขุนทำนาย. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนเทศบาล ในกลุ่มการศึกษาที่ 9. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย**, เลย.
- ณภัทรรัตน์ ศรีเจริญ. (2559). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี**.
- ปวันรัตน์ โพธิ์จันทร์. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, บุรีรัมย์**.
- ภัททิยา ชื่นวิเศษ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับผลการดำเนินการนิเทศภายในของสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพังงา. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, พังงา**.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2553). **กฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553**. เล่ม 127 ตอนที่ 23ก. หน้า 22-27.
- วีรยุทธ ชาตะกาญจน์. (2551). **เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามีออาซีพ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สัมมา ธนินธ์. (2556). **หลัก ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2546). **บันทึก สมศ. 2546**. กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน).
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). 2553. **กฎกระทรวง ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ: บริษัทพริกหวานกราฟฟิค จำกัด.



สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2554). **แนวทางการประเมินคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2. (2559). **สรุปผลการประเมินคุณภาพภายนอก รอบที่ 3. กลุ่มงานส่งเสริมพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษากลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2563, จาก <https://sites.google.com/a/esdc.go.th/sv-sw/Quality-Assurance-in-Education>

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Educational and psychological measurement**, 30(3), 608–609.



สภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียน
การสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Preparation conditions using competenct–based curriculum in teaching
management of educational in mae chan district under Chiang rai primary
educational service area office 3

พัชราภรณ์ หายโศรก^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Patcharaporn Haisok^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 53 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามภารกิจ พบว่า ภารกิจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา รองลงมา คือ ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา และภารกิจที่ 6 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตรตามลำดับ ส่วนภารกิจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร)

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: Patcharaporn.Haisok@gmail.com



2) ผลการศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร) และภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน เมื่อทำการศึกษาค่าความแตกต่างรายคู่ของสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ในภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: สภาพการเตรียมความพร้อม, หลักสูตรฐานสมรรถนะ

Abstract

This research it is intended to study the condition of preparation. Using performance base courses in the teaching and learning of Mae Chan District School, under the Office of Chiang Rai Primary Education District 3, and to compare the conditions of preparation. Using performance-based courses the teaching of mae chan district schools under the Chiang Rai Primary Education District Office 3 is classified by the location and size of the school. Study from samples Use a random, layered sampling method (The tools used in the research were questionnaires, a scale of 5 levels, 53 statistics used to analyze data, including percentage, average, standard deviation. One-way ANOVA and Scheffe's Test

The results showed that 1) preparatory conditions Using performance-based courses to manage classes Teaching of Mae Chan District School under Chiang Rai Primary Education District Office 3 The picture in the picture is very level. According to the mission, the highest average mission is mission 7, improvement development, second to mission 1, preparation. Mission 5: Inservice, Supervision, Monitoring, Evaluation Task 6: Performance summary, task 2, school curriculum preparation, and mission 6. The lowest average missions are task 4, course management operations (course usage). Results of preparatory conditions study the use of the Competency Base Curriculum for teaching and learning of Mae Chan District Schools under the Chiang Rai Primary Education District Office 3 classified by position found that school administrators and teachers were prepared. Using performance-based courses the



teaching of the school in mission 4, the implementation of the course management (the use of the curriculum) varies statistically significantly at 0.05, except for mission 1 preparation. Mission 2: Establishing school curriculum, mission 3, planning, implementing the curriculum Mission 5: Inservice, Supervision, Monitoring, Evaluation Mission 6 the improvements were not different and classified according to the size of the school, found that school administrators and teachers in schools of different sizes. There are conditions of preparation. Using performance-based courses to provide teaching and learning in Mission 1 Preparation Mission 5 Inservice, Directing, Monitoring, Evaluation, and Mission 7: Improving development is statistically significant at 0.05, except for mission 2, school curriculum preparation, mission 3, curriculum planning. Task 4: Course management operations (course usage) and mission 6 Performance summary are no different. When studying the double differences of preparatory conditions the use of the Competency Base Curriculum for teaching and learning of Mae Chan District Schools under the Chiang Rai Primary Education District Office 3 is classified by the size of the school. Mission 5, inservice, directing, tracking, and mission 7, improvements developed statistically insignificantly at 0.05

Keywords: Preparation conditions, Competent-based curriculum

บทนำ

การจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันประสบปัญหาเรื่องหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลประเมินผลส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ซึ่งคณะกรรมการอิสระเพื่อการปฏิรูปการศึกษาได้เล็งเห็นความสำคัญจึงได้มอบหมายให้คณะกรรมการด้านการเรียนการสอน ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยและจัดทำข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อเสนอต่อคณะรัฐมนตรีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยให้มีการพิจารณาหาแนวทางดำเนินการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 เพื่อมุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่เหมาะสมกับยุคสมัยและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต (ทรงพร พนมวัน ณ อยุธยา, 2562, หน้า 24) จากรายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีผลการศึกษาและการรับฟังความคิดเห็นที่จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกรุงเทพมหานคร รวมทั้งการศึกษาดูงานในโรงเรียนและสถานศึกษาต่าง ๆ ทำให้ได้ข้อมูลความคิดเห็นแนวทางและข้อเสนอแนะจำนวนมากโดยมีประเด็นปัญหาสำคัญ ดังนี้

- 1) ด้านหลักสูตร พบว่า การที่หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ได้กำหนดให้ผู้เรียนระดับชั้นประถมศึกษาตอนต้นต้องเรียน 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยมีตัวชี้วัดจำนวนมากนั้นทำให้เกิดปัญหาแก่ครูและผู้เรียน ทำให้ผู้เรียนไม่ประสบความสำเร็จในการเรียน ไม่มีความสุขในการเรียนและเกิดผลกระทบอื่น ๆ ตามมา
- 2) ด้านการเรียนการสอน พบว่า ครูยังจัดการเรียนการสอนที่เน้นการให้เนื้อหาความรู้เป็นหลักการสอนของครูยังไม่ถึงการช่วยให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและเกิดสมรรถนะที่ต้องการผู้เรียนยังไม่สามารถนำความรู้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในชีวิตประจำวันได้
- 3) ด้านการวัดและประเมินผล พบว่า การวัดและประเมินผลของโรงเรียนด้วยเครื่องมือและมาตรฐานเดียวกันหมดทำให้เกิดความไม่เป็นธรรมโดยเฉพาะกับโรงเรียนที่มีบริบทและปัจจัยสนับสนุนที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนา



ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับการรายการผลงานสื่อ สิ่งพิมพ์ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รายงานผลการทดลองใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะสู่การพัฒนาผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ที่ผ่านมา พบว่า ตลอดระยะเวลา 4-5 ปีที่ผ่านมาการศึกษาของประเทศไทยนั้นต้องเผชิญกับวิกฤตทางการศึกษาหลาย อย่างไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการจัดการศึกษาที่ไม่ทั่วถึงและไม่สอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีจำนวนนักเรียนที่ ตกหล่นจากระบบการศึกษาค่อนข้างมาก ใช้วิธีการจัดการศึกษาที่ล้าสมัย รวมถึงมีการตื่นตัวของกระแสการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ 21 สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษาของประเทศไทยทำให้เกิดปัญหาความด้อยคุณภาพของผู้เรียนเมื่อ เทียบกับการจัดการศึกษาของประเทศชั้นนำอื่น ๆ ปัญหาของนักเรียนไทยที่เห็นได้อย่างชัดเจนคือปัญหาในเรื่องของการ ประยุกต์ใช้เพราะระบบการศึกษาของโรงเรียนยังคงยึดติดกับวิธีการสอนแบบเดิม ๆ ทำให้ผู้เรียนถูกปลูกฝังด้วยการเรียนรู้ แบบท่องจำเพื่อนำไปสอบมากกว่าที่จะเรียนรู้เพื่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์และมุ่งสร้างองค์ความรู้ให้เกิดขึ้นได้ ด้วยตนเอง ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้ผู้เรียนส่วนใหญ่ไม่สามารถนำความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ตนได้เรียนรู้ มาไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับตนเองและสังคมได้ กล่าวคือ เด็กไทยนั้นมีสมรรถนะที่ต่ำกว่าที่ควรจะเป็น อันเป็นเรื่องที่ เสียเปรียบอย่างมากในการแข่งขันกับนานาประเทศและจากสาเหตุดังกล่าวทำให้ทางภาครัฐจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนหลักสูตร การเรียนรู้เสียใหม่โดยเปลี่ยนจุดเน้นจากที่เคยเป็นหลักสูตรที่เน้นเนื้อหา (content - based) คือ เน้นเนื้อหาวิชาและมีมาตรฐาน และตัวชี้วัดจำนวนมากไปเป็นหลักสูตรที่เป็นฐานสมรรถนะ (competency-based) คือมุ่งไปยังพฤติกรรมที่ผู้เรียนโดยตรงยึด ความสามารถที่ผู้เรียนพึงปฏิบัติได้เป็นหลัก เพื่อเป็นหลักประกันว่า ผู้เรียนจะมีทักษะและความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่าง เหมาะสมเมื่อผ่านการเรียนรู้ แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษาได้กำหนดให้หลักสูตรฐานสมรรถนะนั้นเป็นแนวทางในการ ปฏิรูปหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเพื่อมุ่งให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยมีเป้าหมาย ให้ผู้เรียนเกิดสมรรถนะหลักที่จำเป็นสำหรับการทำงาน การแก้ปัญหา และการดำรงชีวิต (ทัศนศึกษา แคมป์, สื่อออนไลน์)

นอกจากนี้ กระทรวงศึกษาธิการ ได้แถลงการณ์การประชุมเรื่องการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานให้เป็น หลักสูตรฐานสมรรถนะ เมื่อปรับหลักสูตรใหม่จะต้องเชื่อมโยงไปถึงการวัดและประเมินผลของนักเรียน และการจัดทดสอบ ต่าง ๆ ของนักเรียนจะต้องมีการปรับใหม่ไปด้วยเช่นเดียวกัน อีกทั้งจะต้องกำหนดตัวชี้วัดให้เหมาะสมกับหลักสูตรใหม่ที่ สอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการมีคำสั่งให้ใช้มาตรฐานการเรียนรู้และตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และสาระภูมิศาสตร์ ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 โดยมีเงื่อนไขและระยะเวลาการใช้มาตรฐานการเรียนรู้และ ตัวชี้วัดกลุ่มสาระการเรียนรู้คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และ สาระภูมิศาสตร์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2560) ให้เป็นไป ดังนี้ 1) ปีการศึกษา 2561 ให้ใช้ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1 และ 4 2) ปีการศึกษา 2562 ให้ใช้ในชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 2 4 และ 5 และชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1, 2, 4 และ 5 และ 3) ตั้งแต่ ปีการศึกษา 2563 เป็นต้นไปให้ใช้ในทุกชั้นเรียน ดังนั้นอยากให้ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เร่งเตรียมความพร้อมกับการ ปรับเปลี่ยนหลักสูตรใหม่ที่เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะด้วยซึ่งหลักสูตรฐานสมรรถนะที่กำลังดำเนินการปฏิรูปนี้ได้นำพระบรม ราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว คือ การศึกษาต้องมุ่งสร้างพื้นฐานให้แก่ผู้เรียน 4 ด้าน ได้แก่ 1) มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง 2) มีพื้นฐานชีวิตที่มั่นคง-มี คุณธรรม 3) มีงานทำ-มีอาชีพ และ 4) เป็นพลเมืองดีเข้ามาใช้และในปีการศึกษา 2563 ครูและสถานศึกษาจะต้องมีการ ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของหลักสูตรใหม่ที่จะนำไปสู่การปรับปรุงการเรียนการสอนการวัดและประเมินผลที่เน้น



สมรรถนะเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นสามารถนำความรู้ความเข้าใจ ทักษะและคุณลักษณะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันรวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาก็จะต้องทำความเข้าใจแนวทางของหลักสูตรใหม่นี้ด้วย (เดลินิวส์, สื่อออนไลน์) อย่างไรก็ตาม จากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติหน้าที่อยู่พบว่า ผู้เรียนที่จบตามหลักสูตรยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เรียนไม่สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตหรือสถานการณ์จริงได้ ภาครัฐจึงเห็นความสำคัญดังกล่าวเลยมีการปรับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2551 (ฉบับปรับปรุง 2560) เป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะและมีการทดลองใช้ในสถานศึกษาตามประกาศของกระทรวงศึกษาธิการ ในปี 2561 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 4 มัธยมศึกษาปีที่ 1, 4 และในปี 2562 ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 1, 2, 5 มัธยมศึกษาปีที่ 1, 2, 4, 5 และจะเริ่มใช้ในทุกระดับชั้นในปีการศึกษา 2563 นี้(กระทรวงศึกษาธิการ, 2562, หน้า 15)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น สถานศึกษาในเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จึงจำเป็นต้องปรับตัวให้มีความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปเมื่อภาครัฐดำเนินการประกาศให้ใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในทุกระดับชั้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้มีแนวทางการเตรียมความพร้อมการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะต่อการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและเพื่อให้หน่วยงานต้นสังกัดสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการพัฒนา เตรียมความพร้อมในการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะของสถานศึกษาต่อไป

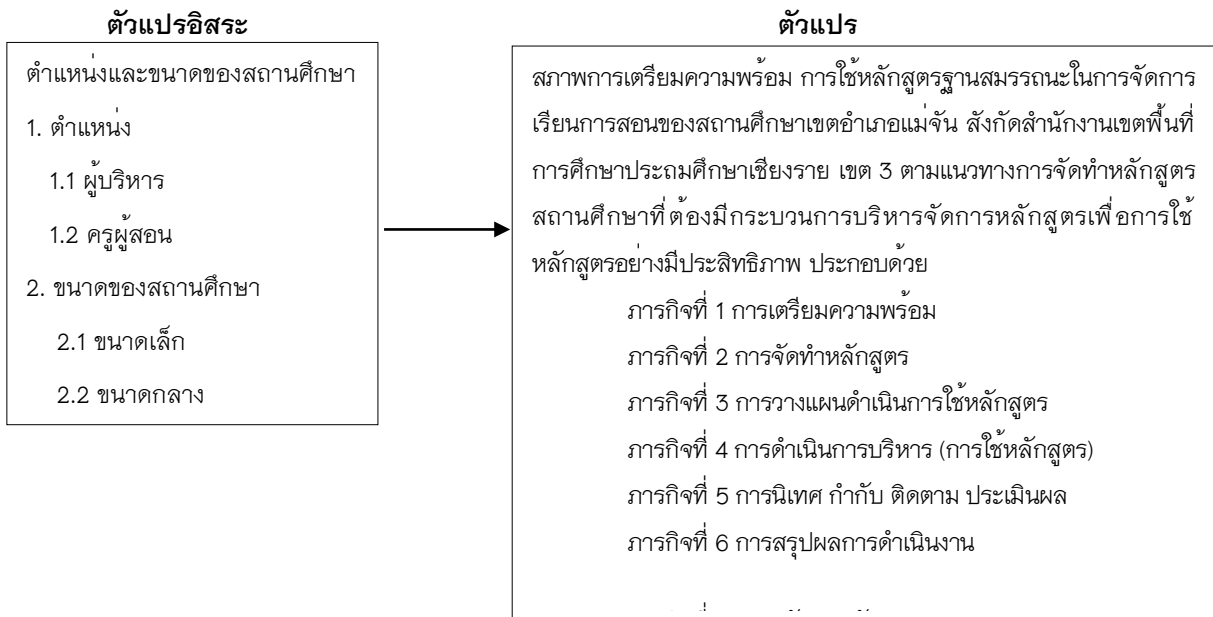
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องมีกระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 7-12) ประกอบด้วย 7 ภารกิจ



สมมุติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมุติฐานการวิจัยดังนี้

1. ผู้บริหารและครูผู้สอนมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน
2. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แตกต่างกัน



วิธีวิทยาการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนของสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970 p. 110 อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552, หน้า 51) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 234 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 40 คน ครูผู้สอนจำนวน 194 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 7 ภารกิจ มีข้อคำถามทั้งหมด 53 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของครอนบาค ซึ่งมีความเชื่อมั่น 0.85 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 7 ภารกิจ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาในอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการศึกษาค้นคว้า และขอความอนุเคราะห์ส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.3 ส่งแบบสอบถาม จำนวน 234 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูลไปยังผู้บริหาร และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3.4 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 234 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อบันทึกผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา



เชิงราย เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ค่าเฉลี่ย

4.3 วิเคราะห์ เปรียบเทียบสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามตำแหน่งใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample) ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's test) กำหนดค่าสถิติที่มีระดับนัยสำคัญที่ .05

4.4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. สภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามภารกิจ พบว่า ภารกิจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา รองลงมา คือ ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร) ตามลำดับ ส่วนภารกิจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร เมื่อพิจารณารายภารกิจ สรุปได้ดังนี้

1.1 ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สร้างความตระหนักแก่บุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ รองลงมา คือ ศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ สื่อ เอกสารหรือศึกษาจากโรงเรียนนอกรอง ศูนย์เครือข่าย หรือโรงเรียนแกนนำการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ศึกษาหลักสูตรฐานสมรรถนะพร้อมเอกสารประกอบหลักสูตรเพื่อนำมาใช้ดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมการอบรม สัมมนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา จัดทำแบบสอบถาม เอกสารเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ รวบรวมข้อมูลด้านต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ แหล่งการเรียนรู้ ข้อมูลผู้เรียน ชุมชน และนำมาจัดเป็นระบบเพื่อเป็นข้อมูล ในการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้เอื้อต่อการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.2 ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ จัดทำผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง สาระการเรียนรู้รายปี/รายภาค สำหรับผู้เรียนในช่วงวัยหรือช่วง



ชั้นต่าง ๆ รองลงมา คือ จัดทำคำอธิบายรายวิชา/จัดทำหน่วยการเรียนรู้ และจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ตามกรอบสมรรถนะหลักที่เหมาะสมของผู้เรียนในแต่ละช่วงชั้น ศึกษาวិเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารประกอบ คู่มือหลักสูตรฐานสมรรถนะเพื่อเป็นข้อมูลดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา จัดหาเลือกใช้ และพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จะช่วยให้ผู้เรียนปฏิบัติภาระงานได้สำเร็จตามสมรรถนะที่กำหนด กำหนดการแนะแนว นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กำหนดการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ แบบอิงเกณฑ์ ในการประเมินผลความสำเร็จของผู้เรียน เมื่อผู้เรียนพร้อมที่จะรับการประเมิน ประชุม วางแผนร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียนให้สอดคล้องกับนโยบาย หลักการของหลักสูตรสมรรถนะ จัดทำกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้เกิดสมรรถนะที่จำเป็นในการดำรงชีวิตในลักษณะบูรณาการข้ามศาสตร์ จัดทำสื่อการเรียนรู้ ปรับปรุงห้องเรียน แหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนเพื่อเตรียมความพร้อมการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา บริหารจัดการงบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ และบุคลากรให้มีความพร้อมในการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เอื้ออำนวยให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบต่างๆ ตามแนวคิดของตนได้โดยยึดสมรรถนะเป็นกลาง ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดทำโครงสร้างหลักสูตร สัดส่วนเวลาเรียนของแต่ละช่วงชั้น ตามหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.3 ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ประชุม วางแผนดำเนินการนำกรอบสมรรถนะหลักสู่การพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนและสถานศึกษา ตามความพร้อมและบริบทของสถานศึกษาโดยใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียน 6 แนวทางเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามที่ต้องการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

1.4 ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร(ใช้หลักสูตร) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ใช้กระบวนการสืบสวนทางวิทยาศาสตร์และจิตวิทยาศาสตร์ในการแสวงหาความรู้หรือคำตอบที่ต้องการ รองลงมา คือ จัดกิจกรรมเชิงรุกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการคิด การปฏิบัติ ลงมือทำเพื่อให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ พัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 10 ประการ เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 ใช้สมรรถนะภาษาไทยเป็นเครื่องมือในการติดต่อกับบุคคลผ่านการฟัง ดู พูด อ่าน และเขียน เพื่อรับ-แลกเปลี่ยนและถ่ายทอดข้อมูล ผ่านการคิดวิเคราะห์ ไตร่ตรองและแก้ปัญหา เพื่อนำไปสู่การมีชีวิตที่มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคม ร่วมกันปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหา/ความขัดแย้งด้วยสันติวิธีและพัฒนาสร้างสรรค์สังคมโดยรวม มีการทำงานแบบรวมพลังเป็นทีม และมีภาวะผู้นำในการทำงานร่วมกันตามบทบาท หน้าที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน มีการบูรณาการเนื้อหาสาระของคณิตศาสตร์กับหลาย ๆ สาขาวิชาเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์ในชีวิตประจำวันของผู้เรียน พบเจอสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานที่เหมาะสมตามวัย จัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนแต่ละช่วงวัยเพื่อการดำรงชีวิตของผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ แลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสานความคิด เสนอทางเลือกและแนวปฏิบัติที่ทุกฝ่ายยอมรับ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ทางบวกกับสมาชิก ใช้และสร้างแบบจำลองเพื่อสนับสนุนหรือคัดค้านการตัดสินใจ ตลอดจนสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาชีวิตประจำวันอย่างมีเหตุผล ใช้ทักษะอาชีพการเป็นผู้ประกอบการในการสร้างความพร้อมสำหรับการทำงาน การ



ประกอบอาชีพ และการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีความรู้ในการบริหารจัดการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทักษะการคิดขั้นสูงและนวัตกรรมในการคิดเพื่อให้ได้คำตอบหรือผลลัพธ์ที่ต้องการในการจัดการข้อมูลทำให้เกิดกระบวนการคิดที่หลากหลาย ผู้เรียนได้ฝึกกิจกรรมในสถานการณ์จริง มีทักษะการคิด แก้ปัญหา และบูรณาการกับการทำงานในสาขาอาชีพต่าง ๆ เป็นพลเมืองดีที่เข้มแข็ง/ตื่นรู้ที่มีสำนึกสากล ตระหนักในศักยภาพของตนเอง ศรัทธาและเชื่อมั่นในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ให้สามารถอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายในบทบาท หน้าที่ ใช้ทักษะภาษาอังกฤษในการรับสาร ส่งสารได้ถูกต้องเหมาะสมกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม รู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล ในการเข้าถึง เข้าใจ สร้าง และใช้สื่อสารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการเปลี่ยนแปลงสังคมอย่างรู้ทันตนเอง รู้เท่าทันสื่อ และรู้เท่าทันสังคม สื่อสาร แลกเปลี่ยน และถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และวัฒนธรรมไทยไปยังสังคมโลกได้อย่างสร้างสรรค์ มั่นใจ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้ทักษะชีวิตและความเจริญแห่งตนในการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขโดยน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต รู้จักตนเองทั้งจุดเด่น จุดบกพร่องและนำมาใช้ในการกำหนดเป้าหมายของชีวิต มีสติสัมปชัญญะพร้อมเผชิญปัญหาและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ เน้นการประเมินองค์รวมของสมรรถนะ หากไม่ผ่านจะได้รับการสอนซ่อมเสริมจนกระทั่งบรรลุผล รองลงมา คือ ติดตามดูความก้าวหน้า วินิจฉัย จุดเด่น จุดด้อย ให้ข้อมูลย้อนกลับ สอบสรุป เพื่อวัดและตัดสินกระบวนการการเรียนรู้ตอนเรียนจบรายวิชา กำหนดขอบเขตในการเรียนรู้และการประเมินผล บูรณาการสมรรถนะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเข้าด้วยกัน วัดความสำเร็จของผู้เรียนเป็นรายบุคคล ใช้ศักยภาพตามความสามารถ ตัดสินแบบอิงกลุ่ม ประเมินผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือและนำเครื่องมือการวัดและประเมินผลหลักสูตรฐานสมรรถนะไปใช้อย่างเหมาะสม หลักเกณฑ์การวัดประเมินผลการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นิเทศ กำกับ ติดตามการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.6 ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ จัดทำเอกสารหลักฐานสรุปผลการดำเนินการ รายงานผลการนิเทศ และรายงานผลการดำเนินการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา เมื่อสิ้นปีการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดการประชุมคณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู บุคลากรเพื่อสรุปผลการดำเนินงานการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา

1.7 ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สถานศึกษามีการนำผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหา/ข้อเสนอแนะต่างๆ มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนปรับปรุงพัฒนาการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานศึกษามีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



2. ผลการศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา ในภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร)แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร) และภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการศึกษาความแตกต่างรายคู่ของสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ในภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

1. สภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากการจัดการศึกษาของประเทศไทยในปัจจุบันประสบปัญหาเรื่องหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและ การวัดผลประเมินผลส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา จากการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษาพบว่า ผู้เรียนที่จบตามหลักสูตรยังไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ผู้เรียนไม่สามารถนำสิ่งที่ได้เรียนในห้องเรียนไปประยุกต์ใช้เพื่อแก้ปัญหาในชีวิตหรือสถานการณ์จริงได้ เลยมีการปรับหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหลักสูตรฐานสมรรถนะและมีการทดลองใช้เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา สถานศึกษาควรมีการเตรียมความพร้อมในการนำการจัดการศึกษาฐานสมรรถนะมาใช้ในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับบทลง สีสม (2553) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่า ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นระดับการดำเนินการเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 ด้านการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ทั้งนี้ การเตรียมความพร้อมเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอยู่ที่สถานศึกษา ครู ผู้บริหารสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง จะกระทำการใด ๆ ให้หลักสูตรสถานศึกษาประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องมีการเตรียมความพร้อมไว้ล่วงหน้า ตามแนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่ต้องมี



กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ (กรมวิชาการ, 2545, หน้า 7-12) เมื่อพิจารณารายการกิจ สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากสถานศึกษาสร้างความตระหนักให้แก่บุคลากร จัดทำแบบสอบถาม เอกสารเผยแพร่ ศึกษาหลักสูตรฐานสมรรถนะจากเอกสารประกอบหลักสูตรประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจ ศึกษาดูงานจากแหล่งความรู้ สื่อ เอกสารหรือศึกษาจากโรงเรียนนาร่อง ศูนย์เครือข่าย หรือโรงเรียนแกนนำ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรให้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้เกี่ยวกับหลักสูตรฐานสมรรถนะ เพื่อเป็นข้อมูลในการดำเนินการบริหารจัดการหลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาซึ่งสอดคล้องกับ กานต์มณี บุญศรีธา (2559, หน้า 69) ได้ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา พบว่า ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา อยู่ในระดับมาก

1.2 ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษามีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ผู้เรียน ประชุมวางแผน ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ เป้าหมาย คุณลักษณะอันพึงประสงค์ให้มีความสอดคล้องกับนโยบาย หลักการของหลักสูตรฐานสมรรถนะ รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบต่าง ๆ ตามแนวคิดของตนโดยยึดสมรรถนะเป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธนา แยกคาย (2560) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะทางการใช้ภาษาไทย เพื่อเตรียมความพร้อมในการสหกิจศึกษาโดยใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบร่วมมือ และแนวคิดการสอนภาษาเพื่อการสื่อสารพบว่า หลักสูตรฝึกอบรมฐานสมรรถนะทางการใช้ภาษาไทยที่พัฒนาขึ้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับ

1.3 ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษานำกรอบสมรรถนะหลักสูตรพัฒนาผู้เรียนในชั้นเรียนและสถานศึกษา ตามความพร้อมและบริบทของสถานศึกษา โดยใช้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้เรียนตามแนวทางของสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2562, หน้า 78-107) ประกอบด้วย 6 แนวทางเพื่อให้ผู้เรียนมีสมรรถนะตามที่ต้องการซึ่งครูสามารถเลือกใช้ได้ตามความพร้อมและบริบทของโรงเรียนและความถนัดของตน สอดคล้องกับกรรณิกา อมรวาทีน (2558) ได้ศึกษาการสร้างแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมความคิดสร้างสรรค์ในหลักสูตรฐานสมรรถนะของรายวิชาเขียนแบบและอ่านแบบเครื่องกล ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพของแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมความคิดสร้างสรรค์ในหลักสูตรฐานสมรรถนะ มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (ใช้หลักสูตร) โดยรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องจากสถานศึกษามีการพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรฐานสมรรถนะให้เกิดสมรรถนะสำคัญ 10 ประการ เพื่อให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงและดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในโลกแห่งศตวรรษที่ 21 รู้เท่าทันสื่อ สารสนเทศ และดิจิทัล เข้าถึง เข้าใจ สร้างและใช้สื่อ สารสนเทศและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เรียนรู้จากการคิด การปฏิบัติ ลงมือทำ ให้เกิดสมรรถนะที่ต้องการ ผูกกิจกรรมในสถานการณ์จริง และบูรณาการกับการทำงานในสาขาวิชาอาชีพต่าง ๆ จัดกิจกรรมที่หลากหลายและสอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับผู้เรียนแต่ละช่วงวัยให้มีการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับพัทยา จันทกุล (2559) ได้ศึกษาการพัฒนารูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรชั้น



วิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า การบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.5 ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะสถานศึกษามีการนิเทศ กำกับติดตามการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษา มีหลักเกณฑ์การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้ที่ชัดเจนและสามารถตรวจสอบได้เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพิจารณาว่า ผู้เรียนเกิดคุณภาพการเรียนรู้ ตามจุดประสงค์สมรรถนะที่ตั้งไว้มากน้อยเพียงใด และมีการประเมินผลของสถานศึกษาทั้งภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และได้สอดคล้องกับประมา ศาสตรระจิว (2555) ได้ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผล การปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา สำหรับการบริหารงานการศึกษาของโรงเรียน พบว่า ผลการ ตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้โดยภาพรวมทั้งหมดมีความเป็นไปได้ในการนำคู่มือไปใช้ในระดับมาก

1.6 ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสถานศึกษามีการประชุม คณะกรรมการสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรเพื่อสรุปผลการดำเนินการ จัดทำเอกสารหลักฐานสรุปผลการ ดำเนินการ รายงานผลการนิเทศ และจัดทำรายงานผลการดำเนินการเมื่อสิ้นปีการศึกษาที่เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับจิวระ นุช โคเบนท์ (2558, หน้า 112-114) ได้ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนเครือข่ายสุจริตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ในด้านปัจจัยพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีปฏิญญาโรงเรียนสุจริตและครูมีเทคนิควิธีการจัด กิจกรรมการเรียนรู้เพื่อกระตุ้นคุณลักษณะที่พึงประสงค์ 5 ประการของโรงเรียนสุจริต แต่โรงเรียนไม่ได้มีการรายงานการ ดำเนินการอย่างชัดเจน งบประมาณไม่เพียงพอ และขาดความร่วมมือจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ส่วนด้านกระบวนการ ส่วน ใหญ่มีการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน วางแผนดำเนินการตามโครงการของโรงเรียน ด้านผลผลิตพบว่า โรงเรียนส่วนใหญ่มีความพร้อมโดยนักเรียนมีการปฏิบัติตามคำมั่นสัญญา เป็นพลเมืองดีของชุมชน สังคม และ ประเทศชาติ และปฏิบัติตามผู้อื่นด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ซึ่งสอดคล้องกับการปลูกฝังค่านิยมด้านคุณธรรม จริยธรรม ซื่อสัตย์ ไม่ทุจริตคดโกง ตามคุณลักษณะ 5 ด้าน คือ ทักษะการคิด มีวินัย ซื่อสัตย์สุจริต อยู่อย่างพอเพียง และจิต สาธารณะ แต่นักเรียนบางส่วนยังไม่ได้มีการสร้างสรรค์ผลงาน เพื่อต่อต้านการทุจริต ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น วิเคราะห์ วิวิจารณ์พฤติกรรมของตนเองและผู้อื่น สำหรับข้อเสนอแนะคือ โรงเรียนเครือข่ายสุจริตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 ควรมีการวางแผนในการพัฒนาหรือปรับปรุงในการเตรียมความพร้อมเพื่อเป็น โรงเรียนต้นแบบให้บรรลุผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้นเพื่อเป็นโรงเรียนต้นแบบของโรงเรียนสุจริต โดยให้ความสำคัญกับ การจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอ จัดหาสื่อการเรียนรู้เกี่ยวกับโครงการโรงเรียนสุจริตปลูกฝังให้นักเรียนเห็นความสำคัญ และให้ความรู้เกี่ยวกับโครงการให้มากขึ้น รวมทั้ง จัดกิจกรรมเพิ่มเติมเพื่อพัฒนาคุณลักษณะผู้เรียน 5 ประการ

1.7 ภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาได้นำผลการ ดำเนินงาน รวมทั้งปัญหา/ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลพื้นฐานในวางแผนการปรับปรุงพัฒนา ดำเนินการปรับปรุงและ พัฒนาการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การพัฒนา หลักสูตรจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาหลักสูตรให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ โดยมีความสอดคล้องกับวิชาพรณ กิ่งวัชรพงศ์ (2553) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาแบบการพัฒนา หลักสูตรฐานสมรรถนะด้านการโรงแรมและบริการ งานบริการส่วนหน้าตามมาตรฐานอาชีพอุตสาหกรรมโรงเรียน



พบว่า ใต้รายวิชา จำนวน 17 รายวิชา ได้พัฒนาสมรรถนะแต่ละรายวิชาให้เป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพอุตสาหกรรม โรงแรม และนักศึกษาที่เรียนรู้จากโมเดลฐานสมรรถนะ ใช้สมรรถนะในการแสดงออกกิจกรรมในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ซึ่งแสดงถึงความพึงพอใจของสถานประกอบการและสอดคล้องกับความต้องการของสมรรถนะของสถานประกอบการมากที่สุด

2. การศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

2.1 ผลการศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามตำแหน่ง พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาในภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงาน และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีหน้าที่รับผิดชอบที่แตกต่างกัน มีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน กล่าวคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารจัดการ สนับสนุน ส่งเสริม คอยเป็นที่ปรึกษา และอำนวยความสะดวกให้แก่ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหลัก มีส่วนเกี่ยวข้องกับผู้เรียนค่อนข้างน้อย ในขณะที่ครูมีหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต้องมีความเกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตรโดยตรงและย่อมได้รับการฝึกอบรมทั้งด้านความรู้และทักษะในการใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะมากกว่ากลุ่มผู้บริหาร จึงเป็นผลให้ผู้บริหารและครูมีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ต่างกัน สอดคล้องกับงานตัมณี บุญศรีทธา (2559, หน้า 69) ได้ศึกษาความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอน ตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยาพบว่า ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา จำแนกตามตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จำแนกตามตำแหน่งงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านกระบวนการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 การศึกษาสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนในภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นภารกิจที่ 2 การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ภารกิจที่ 3 การวางแผนดำเนินการใช้หลักสูตร ภารกิจที่ 4 การดำเนินการบริหารหลักสูตร (การใช้หลักสูตร) และภารกิจที่ 6 การสรุปผลการดำเนินงานไม่แตกต่างกัน และเมื่อทำการศึกษาความแตกต่างรายคู่ พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในภารกิจที่ 1 การเตรียมความพร้อม ภารกิจที่ 5 การ



นิเทศ กำกับ ติดตาม และภารกิจที่ 7 การปรับปรุงพัฒนา อาจเป็นเพราะขนาดสถานศึกษาที่ต่างกันบริบทต่างกัน จำนวนบุคลากรที่ต่างกัน ทรัพยากร งบประมาณต่างกันรวมถึงสิ่งแวดล้อมและชุมชนต่างกัน ย่อมมีสภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาที่ต่างกัน จึงสอดคล้องกับชิตชัย ยิ้มจันทร์ (2560) ได้ศึกษาความพร้อมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1 ต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนพบว่า ความพร้อมด้านบุคลากรในประเด็นความพร้อมของผู้บริหาร และความพร้อมด้านงบประมาณ ความพร้อมของโรงเรียนขนาดใหญ่แตกต่างจากความพร้อมของโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยโรงเรียนขนาดกลางมีความพร้อมมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ส่วนความพร้อมด้านแนวทางการจัดการ และความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ ไม่พบความแตกต่าง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สภาพการเตรียมความพร้อม การใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนของสถานศึกษาเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคีและว่าที่ ร.ต.โชคดี ศรีอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมจาริกอุปถัมภ์ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนเขตอำเภอแม่จัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). รายงานผลการวิจัยและพัฒนากรอบสมรรถนะผู้เรียนระดับประถมศึกษาตอนต้น สำหรับหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน(รายงานผลการวิจัย). นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). แนวทางการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา(เอกสารประกอบ). กรุงเทพฯ: ศุภสภาลาดพร้าว.

กรรณิกา อมรวาทิน. (2558). การสร้างแผนการจัดการกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กิจกรรมความคิดสร้างสรรค์ในหลักสูตรฐานสมรรถนะของรายวิชาเขียนแบบและอ่านแบบเครื่องกล. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม., กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.



- กานต์มณี บุญศรีธธา. (2559). ความพร้อมของสถานศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรกระทรวงศึกษาธิการเป็นภาษาอังกฤษในโรงเรียนสังกัดเมืองพัทยา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จิระนุช โคเบนท์. (2558). ความพร้อมของโรงเรียนเครือข่ายสุจริตในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแม่ฮ่องสอน เขต 1 เพื่อเป็นโรงเรียนต้นแบบ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ชิตชัย ยิ้มจันทร์. (2560). ความพร้อมของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้วเขต 1 ต่อการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เดลินิวส์. (2563). “เสมา 1” เร่งเตรียมความพร้อมใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะ. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2563, จาก <https://www.kroobannok.com/87982>
- ทิตนา แชมมณี. (2563). สมรรถนะหลัก บัณฑิตไทยฉลาดรู้ อยู่ดีมีสุข มีความสามารถสูงและใส่ใจสังคม. สืบค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thaiedreform.org>
- ทรงพร พนมวัน ณ อยุธยา. (2562). หลักสูตรฐานสมรรถนะ: ทางออกการลดความเหลื่อมล้ำ เพื่อสร้างพลเมืองไทยศตวรรษที่ 21. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิสิกเนล แอนด์ดี.
- นภดล สีสม. (2553). การเตรียมความพร้อมของสถานศึกษาในการใช้หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยนครพนม, นครพนม.
- ประมา ศาสตรระรุจิ. (2555). การพัฒนาเกณฑ์สมรรถนะในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา สำหรับการบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- พัทธา จันทิกุล. (2559). รูปแบบการบริหารหลักสูตรฐานสมรรถนะที่ตอบสนองกำลังคนระดับประกาศนียบัตรชั้นวิชาชีพชั้นสูงประเภทวิชาศิลปกรรมของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ปทุมธานี.
- ยุทธนา แสบคาย. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุโขทัย. วิทยานิพนธ์ ส.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- วิชาพรณ กิ่งวัชรพงศ์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาการประดิษฐ์บายศรี กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ด., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

The Administration Of Internal Quality Assurance System Of Schools Under the Management Of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

มัธมณิตาต์ ดองดง^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Matthanita Dondong^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 340 คน โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน และการเทียบสัดส่วนแบบแบ่งชั้นภูมิ โดยแบ่งตามขนาดของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับโดยวิธีการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัต เท่ากับ 0.97 สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่า F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบบริหารสารสนเทศ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน และอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : Mutthanita.k@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study Internal quality assurance system of schools under the management Of Chiang rai primary educational service area 3. 2) Compare opinion about the Internal quality assurance system management classified by working experience and the school size. The sample group of there search included 340 people. The tool was the questionnaires. The statistics analysis used were frequencies, percentage, mean and standard deviation and F-test

The research results are as followings:

1. The Internal quality assurance system of schools under the management Of Chiang rai primary educational service area 3 had overall image in at a high level. The part that got the highest level was development plan. Next was making Information management system part. The Internal quality assurance in school part was the least.

2. In case of School administrators and teachers with different work experience There are different management of the quality assurance system within educational institutions. And schools of different sizes There are different management of the quality assurance system within educational institutions. Statistically significant at a level of .05.

บทนำ

การพัฒนาประเทศไทยในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) อยู่ในห้วงเวลาของการปฏิรูปประเทศเพื่อแก้ปัญหาพื้นฐานหลายด้านที่สั่งสมมานาน ท่ามกลางสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็วและเชื่อมโยงกันใกล้ชิดมากขึ้น การแข่งขันด้านเศรษฐกิจจะเข้มข้นมากขึ้น สังคมโลกจะมีความเชื่อมโยงใกล้ชิดกันมากขึ้นเป็นสภาพไร้พรมแดน การพัฒนาเทคโนโลยีจะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและจะกระทบชีวิตความเป็นอยู่ในสังคมและการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจอย่างมาก ขณะที่ประเทศไทยมีข้อจำกัดของปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์เกือบทุกด้านและจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น ท่ามกลางปัญหาท้าทายหลากหลายที่เป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในระยะยาวดังกล่าว การตระหนักร่วมกันในทุกภาคส่วนว่าการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในระยะยาวได้นั้น ประเทศต้องเร่งพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาทุนมนุษย์จากการยกระดับคุณภาพการศึกษา การเรียนรู้ การพัฒนาทักษะ และยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งต้องส่งเสริมบทบาทสถาบันทางสังคมในการกล่อมเกลาสังคมสร้างคนดี มีวินัย มีค่านิยมที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ในแต่ละด้านนั้น จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบ โดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มเพิ่มประสิทธิภาพระบบบริหารจัดการศึกษา พัฒนาระบบประกันคุณภาพ มีการออกแบบระบบการเรียนรู้ใหม่ การเปลี่ยนบทบาทครูและการพัฒนาระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สามารถกำกับ การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตนเองได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้ง มีการปฏิรูประบบการสอบที่นำไปสู่การวัดผลในเชิงทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 มากกว่าการวัดระดับความรู้ ตลอดจนมีการวิจัยและใช้เทคโนโลยีในการสร้างและจัดการความรู้ในการจัดการเรียน

การสอน การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับบริบทพื้นที่ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2560)

การพัฒนาประเทศนั้นต้องเริ่มที่ระบบการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 หมวด 1 มาตรา 6 และมาตรา 9 การจัดระบบ โครงสร้าง และกระบวนการจัดการศึกษา ให้ยึดหลักดังนี้ (1) มีเอกภาพด้านนโยบายและมีความหลากหลายในการปฏิบัติ (2) มีการกระจายอำนาจไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (3) มีการกำหนดมาตรฐานการศึกษา และจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาทุกระดับและทุกประเภทการศึกษา ซึ่งได้กำหนดไว้ในหมวดที่ 6 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตรา 47 ให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2561)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 มีเขตพื้นที่บริการมีจำนวน 5 อำเภอ ประกอบด้วย อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ปัจจุบันมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 140 โรงเรียน มีบทบาทและภารกิจหลักในการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมุ่งเน้นให้ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ เนื่องด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาคุณภาพการศึกษายึดต่อเนื่อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จึงได้นำกฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2561 โดยให้สถานศึกษาแต่ละแห่งจัดให้มีการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาผลการประเมินระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ร้อยละ 80 ของสถานศึกษามีระบบประกันคุณภาพภายในอยู่ในระดับดี แต่ยังมีด้านผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนที่อยู่ในระดับต่ำกว่าระดับประเทศ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 (2562)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อนำไปเป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาการบริหารงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาระดับการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 และเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา และศึกษาหาข้อเสนอแนะในการการบริหารจัดการระบบการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการประเมินคุณภาพการศึกษาในรอบต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานและขนาดโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ประสบการณ์ทำงาน
 - 1.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 1.2 10 – 20 ปี
 - 1.3 21 ปีขึ้นไป
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก
 - 2.2 ขนาดกลาง
 - 2.3 ขนาดใหญ่
 - 2.4 ขนาดใหญ่พิเศษ



ตัวแปรตาม

- การบริหารจัดการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
1. การกำหนดมาตรฐานการศึกษา
 2. การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา
 3. การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ
 4. การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา
 5. การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา
 6. การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา
 7. การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน
 8. การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำนวน 140 แห่ง ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,602 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 140 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,462 คน (รายงานสรุปจำนวนบุคลากรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามแผนปฏิบัติการประจำปี ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซีและ

มอร์แกน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งตามขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 340 คน

2. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ประสบการณ์ทำงานและขนาดของโรงเรียน ดังนี้

3.1.1 ประสบการณ์ทำงาน

3.1.1.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.1.2 10 – 20 ปี

3.1.1.3 21 ปีขึ้นไป

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน ได้แก่

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน)

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121–600 คน)

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 601–1,500 คน)

3.1.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามแบบเลือกตอบซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยกำหนดขอบเขตของการวิจัยตามกรอบแนวคิด กฎกระทรวงว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พุทธศักราช 2561 ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 40 ข้อ คือ 1) การกำหนดมาตรฐานการศึกษา จำนวน 5 ข้อ 2) การจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา จำนวน 5 ข้อ 3) การจัดระบบบริหารและสารสนเทศ จำนวน 5 ข้อ 4) การดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษา จำนวน 5 ข้อ 5) การจัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา จำนวน 5 ข้อ 6) การจัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา จำนวน 5 ข้อ 7) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน จำนวน 5 ข้อ 8) การจัดให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาย่างต่อเนื่อง จำนวน 5 ข้อ ลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 คะแนน	มีค่าเท่ากับ	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
4 คะแนน	มีค่าเท่ากับ	ระดับความคิดเห็นมาก
3 คะแนน	มีค่าเท่ากับ	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
2 คะแนน	มีค่าเท่ากับ	ระดับความคิดเห็นน้อย
1 คะแนน	มีค่าเท่ากับ	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยจากแบบสอบถามตามเกณฑ์ของ ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ (2538) ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.50 – 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.50 – 4.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.50 – 3.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.50 – 2.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.49	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

5. การสร้างเครื่องมือ

5.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเสนอแนะ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา

5.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์และความครอบคลุมของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องในระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 1.0 ทุกข้อ

5.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.97

5.5 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำหรับขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 การขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม โดยส่งแบบสอบถามไปจำนวน 340 ฉบับ และได้รับกลับมา จำนวน 340 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.3 นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับและลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

6.4 นำผลการคำนวณหาวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัย ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

7.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ โดยได้รับคืน จำนวน 340 ฉบับ

7.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

มีขั้นตอน คือ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ

7.3 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

7.4 วิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ผลการศึกษา

ตาราง 1 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน

การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน	n = 340			ระดับ
	\bar{X}	S.D.	อันดับ	
1. ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา	4.34	0.25	5	มาก
2. ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา	4.34	0.24	4	มาก
3. ด้านการจัดระบบบริหารสารสนเทศ	4.35	0.24	2	มาก
4. ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา	4.35	0.23	1	มาก
5. ด้านการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา	4.33	0.26	6	มาก
6. ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา	4.32	0.23	8	มาก
7. ด้านการจะทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน	4.34	0.23	3	มาก
8. ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.27	7	มาก
รวม	4.34	0.24		มาก

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สรุปผลการวิจัยได้ ผลการวิเคราะห์ สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 จำนวน 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการดำเนินงานตาม แผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการจัดระบบบริหารสารสนเทศ และด้านที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการกำหนดมาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ สถานศึกษาประชุมวางแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานเพื่อกำหนดมาตรฐานการศึกษาของ โรงเรียน รองลงมา ได้แก่ สถานศึกษากำหนดมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียนที่ครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาระดับ การศึกษาขั้นพื้นฐาน และรองลงมา คือ สถานศึกษาส่งเสริมให้คณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองมี ส่วนร่วมในการกำหนดและปรับปรุงมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษา กำหนดมาตรฐานการศึกษาที่ครอบคลุมตามมาตรฐานการศึกษาของชาติตามลำดับ

1.2 ด้านการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้ คือ สถานศึกษาประชุมวางแผนการดำเนินงานแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและ จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานของสถานศึกษา รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำแผนพัฒนา คุณภาพการศึกษาและแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างมีระบบและสามารถนำไปใช้ได้จริง และรองลงมา คือ สถานศึกษา รายงานผลการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และเท่ากับสถานศึกษาทบทวนแก้ไขปรับปรุงการดำเนินงาน การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่มุ่งคุณภาพตาม มาตรฐานของโรงเรียนให้มีคุณภาพ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาวิเคราะห์สภาพของโรงเรียนเพื่อหาจุด แข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อกำหนดแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างเป็นระบบ และส่ง

1.3 ด้านการจัดระบบบริหารสารสนเทศ การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โรงเรียนอย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สถานศึกษาจัดทำระบบสารสนเทศ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่ถูกต้องเป็นปัจจุบันและนำ สารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูลในการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในโรงเรียน และรองลงมา คือ สถานศึกษา ปรับปรุงและพัฒนาาระบบข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาจัดโครงสร้าง การบริหารจัดการที่เอื้อต่อการดำเนินงานประกันคุณภาพของโรงเรียน ตามลำดับ

1.4 ด้านการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา จากตาราง 6 พบว่าการบริหาร จัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดย ภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียดำเนินงานตามที่กำหนด ไว้ในแผนอย่างเต็มความสามารถ รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีส่วนร่วมรับรู้ เข้าใจ ยอมรับในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีและมีการอำนวยความสะดวก ตลอดจนสนับสนุน

ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และรองลงมา คือ สถานศึกษาควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาดำเนินโครงการ หรือกิจกรรมทุกกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปีที่กำหนดไว้และดำเนินงานตามแผนพัฒนาคุณภาพอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

1.5 ด้านการติดตาม ตรวจสอบ คุณภาพการศึกษา การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานศึกษาวางแผนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา มีการแต่งตั้ง คณะครูปฏิบัติหน้าที่ ผู้รับผิดชอบชัดเจน และทุกฝ่ายมีส่วนร่วม รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาใช้วิธีการตรวจสอบที่หลากหลาย เหมาะสมครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และรองลงมา คือ สถานศึกษานำผลการ ตรวจสอบไปเปรียบเทียบกับเป้าหมายใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ส่วนข้อที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาวางกรอบการประเมินความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด เครื่องมือ เกณฑ์ ช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

1.6 ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพ ภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานศึกษาวางแผนการตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา มีการแต่งตั้งคณะครูปฏิบัติหน้าที่ ผู้รับผิดชอบชัดเจน และทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรองลงมาได้แก่ สถานศึกษาใช้วิธีการ ตรวจสอบที่หลากหลาย เหมาะสมครอบคลุมมาตรฐานการศึกษาของโรงเรียน และรองลงมา คือ สถานศึกษาจัดทำ รายงานการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา สรุปจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของโรงเรียน ให้ หน่วยงานต้นสังกัด ผู้เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาวางกรอบการ ประเมินความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย มาตรฐาน ตัวชี้วัด เครื่องมือ เกณฑ์ ช่วงเวลาและผู้รับผิดชอบไว้ อย่างชัดเจน

1.7 ด้านการจะทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพภายใน การบริหารจัดการระบบประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมพบว่า อยู่ใน ระดับมาก สำหรับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำรายงานคุณภาพการศึกษา ประจำปี รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาดำเนินการรายงานภาพรวมของโรงเรียนอย่างครบถ้วน และรองลงมา คือ สถานศึกษานำข้อมูลย้อนกลับจากกลุ่มเป้าหมายมาใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพอย่างเป็น ระบบ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษารวบรวม วิเคราะห์ แผลผล และนำเสนอข้อมูลการดำเนินงานพัฒนา คุณภาพการศึกษาภายในโรงเรียนอย่างเหมาะสม

1.8 ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม พบว่าในระดับมาก สำหรับ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สถานศึกษากำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องรองลงมาได้แก่ สถานศึกษาสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึกในการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในโรงเรียนให้กับคณะครูใน โรงเรียน และรองลงมา คือ สถานศึกษานำวิธีการที่มีคุณภาพในการพัฒนาการศึกษามาเป็นแนวปฏิบัติ เพื่อเป็น วัฒนธรรมองค์กรและมีการรักษามาตรฐาน การปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จไว้เพื่อให้โรงเรียนมีคุณภาพที่ยั่งยืน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนอย่าง ต่อเนื่อง ตามลำดับ

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน และโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นงานที่สถานศึกษาทุกแห่งต้องดำเนินการเป็นงานหลักเพื่อเป็นการรับรองว่าสถานศึกษามีคุณภาพตามมาตรฐานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทัตเทพ จงอมรรัตน์ (2562) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการศึกษาสภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสนจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ผลการศึกษาพบว่าการศึกษาสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของกมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561) ซึ่งได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า สภาพการดำเนินงานตามระบบประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยภาพรวมมีประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของลิขิต ชัดแก้ว (2560) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดพะเยา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากในทุกด้าน และสอดคล้องกับการศึกษาของจำนง จันวิจิตร (2559) ซึ่งได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของแสงมณี วงศ์คุณ (2559) ซึ่งได้ศึกษาการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 28 พบว่าสภาพการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย อาจเนื่องมาจากอายุงานที่แตกต่างกัน ทำให้ทัศนคติในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของณชล ลิ้มภักดี (2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลเมืองบ้านบึงจังหวัดชลบุรี ได้เปรียบเทียบปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันโดยรวมและรายได้แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และสอดคล้องกับการศึกษาของกานต์ ศรีจันทร์ (2558) ได้ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาอำเภอเกาะสมุย

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 โดยเปรียบเทียบดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาพบว่าครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่ามีความแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นจุดแข็ง จุดอ่อน อุปสรรค และโอกาส ในการบริหารจัดการของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กมลทิพย์ ไชยวุฒิ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ที่มีขนาดต่างกัน การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของน้อยลัดดา มีศรี (2559) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานีเขต 5 ได้เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครูจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1.1 การศึกษาการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา พบว่าการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ต้องวางแผนและให้การประเมินคุณภาพภายในเป็นกระบวนการประเมินผลการดำเนินงานของสถานศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

1.2 การประเมินคุณภาพภายในต้องมีการติดตาม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของบุคลากรและฝ่ายงานต่างๆ ว่ามีสภาพการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย มีประสิทธิภาพเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่กำหนดไว้หรือไม่ เมื่อมีการประเมินของการปฏิบัติงานแล้วจะต้องมีการนำผลที่ได้รับมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อส่งผลให้เกิดคุณภาพตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยใน เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

2.2 ควรมีการวิจัยใน เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน

2.3 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การบริหารจัดการระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.ธารรัตน์ มาลัยแก้ว ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ



ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร. วัชรระ จตุพร ผู้ช่วยคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กัมพล ไชยพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนราชประชานุเคราะห์ 15 (เวียงเก่าแสนภูวิทยาประชาท) และนายนิธิศ วัฒนินกุล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำปลา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไข ตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ไชยวุฒิ. (2561). การดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- กานต์ ศรีแสง. (2559). ศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา อำเภอเกาะสมุย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- จำนงค์ จันวิจิตร. (2559) การศึกษาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยการมีส่วนร่วมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- ณชล ลีมภักดี. (2559). ปัญหาและแนวทางการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดเทศบาลบ้านบึงจังหวัดชลบุรี., วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ทัตเทพ จงอมรรัตน์. (2562). สภาพและปัญหาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในของสถานศึกษาในอำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 36. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- น้อยนัตดา มีศรี. (2559). การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 5., วิทยานิพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- ลิขิต ชัดแก้ว. (2560). แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาวิทยาลัยเทคนิคในจังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.



- แสงมณี วงศ์คุณ. (2559). การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาเขต 28., วิทยาลัยพนธ์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.** สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติการประกันคุณภาพการศึกษา.**
สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **แนวทางการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาตาม
กฎกระทรวงการประกันคุณภาพการศึกษา 2561.**
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3. **รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2562.**
(2562).

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2

A Study of the creative leadership of basic school administrators under the
Phayao Primary Educational Service Area Office 2

รอยพิมพ์ ชัยศิลป์^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Roiphim chaisil^{1*} and Thararat MaraiThow²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ผู้บริหารและครู รวมทั้งสิ้น 315 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น แบบสอบถาม มาตรฐาน ค่าความเชื่อมั่น 0.98 วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) t – test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงานและสถานภาพ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : Mangbongclub@hotmail.com



Abstract

This study has the objectives to study and compare Creative leadership of administrators of basic educational institutions under Phayao Primary Educational Service Area Office 2. There were 315 administrators and teachers. The tools used to collect data were questionnaires, analyzes, analyzed data using frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (SD), t-test and F-test.

The results of the research were as follows:

1. The creative leadership of the administrators of basic educational institutions under the Phayao Primary Educational Service Area Office 2, overall, was at the highest level. When considered individually, it was found that when considered individually, it was found that the side with the highest mean in descending order were Imaginary side Field of vision and flexibility

2. The results of comparative analysis of constructive leadership of administrators of basic education institutions under Phayao Primary Educational Service Area Office 2, classified by gender Work experience and status There were not statistically significant differences.

Keywords : creative leadership The basic school administrators

บทนำ

“การศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างและพัฒนาความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของบุคคล สังคมและบ้านเมืองใดให้การศึกษาที่ดีแก่เยาวชนได้อย่างครบถ้วนล้วนพอเหมาะกันทุกๆ ด้านสังคมและบ้านเมืองนั้นก็จะมีพลเมืองที่มีคุณภาพ ซึ่งสามารถดำรงรักษาความเจริญมั่นคงของประเทศชาติไว้และพัฒนาให้ก้าวหน้าต่อไปได้โดยตลอด” พระบรมราชาโฆวาทพระราชทานแก่คณะครูและนักเรียนที่ได้รับพระราชทานรางวัลฯ ในวันที่ 27 กรกฎาคม 2524 จากพระบรมราชาโฆวาทดังกล่าวนี้ว่ามีความสำคัญช่วยเสริมสร้างสภาวะการณ์ในปัจจุบันนี้ เพราะการศึกษาประเทศที่มีความเจริญมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มาก (อัญชลี ไชยวรรณ, 2552) คนไทยได้เรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ คือวิสัยทัศน์ของการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง ที่ต้องการเห็นในสิบปีข้างหน้า โดยมีกรอบการปฏิรูปการศึกษาทั้ง 4 ปัจจัย คือการพัฒนาคุณภาพคนไทย ยุคใหม่คนไทยในอนาคต เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข ดำรงรักษาความเป็นไทยและรู้เท่าทันกับสถานการณ์ของโลก การพัฒนาครูยุคใหม่ โครงการครูพันธุ์ใหม่ ด้วยกระบวนการผลิตการอบรมครูประจำการให้มีความพร้อมให้มีจิตวิญญาณแห่งความเป็นครูและเป็นวิชาชีพชั้นสูง การพัฒนาสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ ยุคใหม่ โดยสถานศึกษาทุกระดับและทุกประเภทต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และพัฒนาแหล่งเรียนรู้อื่นๆ อาทิห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ สวนสัตว์ อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นต้น ให้เป็นศูนย์เรียนรู้สำหรับประชาชนทั่วไปและการพัฒนาการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นเรื่องการกระจายอำนาจ เพื่อให้การบริหารสถานศึกษามีความคล่องตัวและเป็นอิสระมากที่สุดควบคู่ ไปกับการเน้นหลักธรรมาภิบาล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2559)

กระทรวงศึกษาธิการเป็นองค์กรหลักในการจัดการและส่งเสริมการศึกษาให้ประชาชนมีความรู้ มีคุณภาพ มีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง พัฒนาสังคมฐานความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยความรับผิดชอบในการบริหารองค์กรหลัก 5 องค์กรซึ่งประกอบไปด้วย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน สำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยและสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2555)

จากแนวคิดข้างต้นได้สอดคล้องกับปฏิรูปการศึกษาเพื่ออนาคตประเทศไทย มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน นโยบายด้านการศึกษาของนายกรัฐมนตรีพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชาโดยได้กำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาไว้ 8 ประเด็น คือ ประเด็นหนึ่ง:พัฒนาคุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการเรียนรู้ 10 ประเด็นสอง : ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา และยกระดับ 29 มาตรฐานการศึกษา ประเด็นสาม : ขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ 36 ประเด็นสี่ : พัฒนาคู 40 ประเด็นห้า : ผลิตและพัฒนากำลังคนเพื่อรองรับ 43 การพัฒนาประเทศ ประเด็นหก : เตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน 58 ประเด็นเจ็ด : ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน 61 ในการจัดการศึกษาและส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ประเด็นแปด : ส่งเสริมระบบธรรมมาภิบาลในวงการการศึกษา 6

ซึ่งแนวนโยบายดังกล่าวมีเนื้อความให้เร่งแก้ปัญหาการศึกษาในมิติต่างๆ ทั้งในด้าน คุณภาพ มาตรฐานและประสิทธิภาพการจัดการศึกษาใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้ทัดเทียมกับนานาชาติ โดยใช้เป็นเครื่องมือในการเร่งยกระดับคุณภาพและการกระจายโอกาสทางการศึกษาจัดให้มีระบบการเรียนแบบอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติเพื่อเป็นกลไกในการเปลี่ยนกระบวนทัศน์การเรียนรู้ให้เป็นแบบผู้เรียนเป็นศูนย์กลางและเอื้อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิตพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศเพื่อการศึกษา คือ การจัดการศึกษาและการเรียนรู้ต้องพัฒนาเด็กไทยมากกว่า ให้มีความรู้ ต้องให้มีทักษะการทำงานร่วมกัน (Teamwork) เห็นคุณค่าของความสามัคคีให้มีแนวคิดและเตรียมความพร้อม ในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและโลก และมีทักษะ ความสามารถในการส่งเสริมและพัฒนาประเทศได้ในทุกมิติ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของโครงการต่างๆด้านการศึกษาควรเน้นการประเมินเชิง คุณภาพ มิใช่ประเมิน เฉพาะเชิง ปริมาณ การพัฒนานวัตกรรมจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ สมรรถนะและ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ เด็กไทยและอีกหลากหลายการดำเนินงานโครงการที่เกิดผลดีต่อการศึกษาของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการสภา, 2559)

ความเจริญในสังคมเกิดจากผู้นำ ผู้นำมีหลายรูปแบบ การศึกษาเรื่องภาวะผู้นำหลากหลายทัศนะ เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ทั้ง 3 ลักษณะไม่เพียงพอต่อการทำ ความเข้าใจเกี่ยวกับผู้นำ เพื่อให้สามารถกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน ในสังคมตนเห็นพ้อง ร่วมมือ และสรรค์สร้างสิ่งที่ดีๆ ไปพร้อมกันได้ก็จะทำให้สังคมก้าวไปด้วยดี และถ้าก้าวอย่างซื่อสัตย์ มีความ รับผิดชอบ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมด้วยก็จะยิ่งจะทำให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินไปอย่างมีคุณค่า และ สร้างสรรค์ การศึกษาและมองด้านภาวะผู้นำควรจะมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำรุ่นใหม่ต้องมีความคิดวิเคราะห์ เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่งใหม่ๆ คิดนอกกรอบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้าน ภาวะผู้นำต่อไปด้วยวิธีการวิจัย ทั้งในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน, 2553)

ความคิดสร้างสรรค์นั้นเป็นระบบการคิดเชิงอนกนัย (Divergent Thinking) ของมนุษย์ นั่นคือการที่มนุษย์เรา สามารถที่จะคิดเรื่องเดียวกันนั้นได้หลายทิศทาง หลายแง่มุมและได้กว้างไกล ซึ่งลักษณะการคิดแบบนี้จะนำไปสู่ความคิด เชิงบวก เช่นการประดิษฐ์สิ่งแปลกใหม่หรือพบวิธีแก้ปัญหา ได้สำเร็จ ซึ่งการคิดเช่นนี้ เป็นกระบวนการทำงานของ สมออย่างมีขั้นตอนและเป็นทักษะขั้นสูงของการคิด ประกอบไปด้วย การคิดริเริ่ม การคิดคล่อง การคิดยืดหยุ่น การ คิดละเอียดลออ ผู้ที่มีความคิดแบบการคิดสร้างสรรค์สามารถค้นพบแนวคิดใหม่จากข้อมูลที่มีอยู่เดิม สามารถ เชื่อมโยงข้อมูลที่ทุกคนมีอยู่เหมือน ๆ กัน ให้กลายเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ใหม่ที่แตกต่างออกไปได้ในการจัดการของ ผู้บริหารสถานศึกษา (วิทยากร เชียงกูล, 2553) โดยเฉพาะปัญหาด้านผู้นำในการบริหารจัดการของสถานศึกษา ผู้นำ ด้านการศึกษาควรจะมองให้ลึกซึ้งและกว้างขึ้น ผู้นำต้องมีความคิดวิเคราะห์อนาคต เมื่อวิเคราะห์แล้วจะต้องคิดสิ่ง ใหม่ๆ ในที่สุดก็จะนำไปสู่ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพ (Creative & Product Leadership) ความหมายว่าผู้นำต้อง คิดใหม่และมีผลงานจากการคิดคือจะต้องมีผลงาน จากการมองของ Critical mind, Transformation และ Imaginary ไปพร้อมกัน ควรเป็นโมเดลของการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์และผลผลิตภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาด้านภาวะ ผู้นำต่อไปทั้งในด้านการวิจัยในเชิงแนวคิด รูปแบบและกระบวนการ (ไพฑูรย์ ลินลาร์ตัน, 2553)

การบริหารการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในสถานศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากในการนำสถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ผู้บริหารจึงเป็นหลักของสถานศึกษาเป็นหลังของผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องเป็นผู้นำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า ซึ่งหลังการบริหารได้กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานของการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ มี 4 ประการ คือ บุคลากร (Man) วัสดุอุปกรณ์ (Material) การเงิน (money) และการจัดการที่ดี (Management) องค์ประกอบสำคัญที่สุดในการบริหารคือผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ในการแสวงหาทรัพยากรการบริหาร และมีการวางแผนการดำเนินงานการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานให้สำเร็จด้วยการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยราบรื่น ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผลสำเร็จของโรงเรียน พฤติกรรมของผู้นำจึงจำเป็นต้องคำนึงถึงเป็นอย่างมาก เพื่อจะได้ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในโรงเรียนให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบและยุคกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลง (กวี วงศ์พุด, 2542)

ผู้นำจะเป็นเพียงผู้มีความสามารถ มีทักษะในการบริหาร มีพฤติกรรมที่เหมาะสมและรู้จักสถานการณ์ดีไม่เพียงพออีกต่อไป แต่จะต้องเป็นผู้นำทางด้านความคิดการคิดเองหรือนำความคิดคนอื่นมาประยุกต์ใช้ พัฒนาให้เป็นของตนที่ชัดเจน และแนวทางนั้นควรมีแนวทางที่เหมาะสม มีคุณค่าสะท้อนทิศทางและเป้าหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน (ไพฑูริย์ สินลารัตน์, 2554)

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ทั้งนี้โรงเรียนจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับสมรรถนะการใช้ภาวะผู้นำในการบริหารเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะได้บริหารโรงเรียนเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรจะได้บริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น (สมโชค โพธิ์งาม, 2550) ผู้นำสำหรับโรงเรียนที่มีประสิทธิผลความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้ถึงภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นผู้กล้าเผชิญปัญหา มีการตัดสินใจ กระตุ้นให้เกิดปัญญาและต้องยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล โน้มน้าวจิตใจลูกน้องทำให้คนและงานทั้งระบบดีขึ้น ฉะนั้นภาวะผู้นำจึงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2556)

จากความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าผู้นำเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทอย่างยิ่งในการพัฒนาสถานศึกษาประกอบกับในยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารสารสนเทศ ทุกด้านอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่จะพัฒนาการศึกษาให้มีคุณภาพ และตอบรับการเปลี่ยนแปลงไปตามกระแสของโลกยุคปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพนั้น ผู้นำควรมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานให้ได้นวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่จะสามารถพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพบนฐานของการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา และผู้นำที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงในการสร้างพัฒนาและเป็นแรงผลักดันสำคัญให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษาก็คือ ผู้บริหารสถานศึกษานั้นเอง ดังนั้น จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

การปฏิรูปการศึกษามุ่งให้เกิดคุณภาพทั้งในด้านผลิตรกระบวนการจัดการและปัจจัยต่างๆ โดยมุ่งหวังให้การจัดการศึกษาพัฒนาทั้งระบบ (Whole School Approach : WSA) บุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวคือ ผู้บริหารเพราะต้องเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ประสานความร่วมมือ จากทุกฝ่ายที่มีความสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการเรียนการสอนและการเรียนรู้รวมทั้งประสานสัมพันธ์ระดมและจัดทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (สุพล วงสินธุ์, 2555)

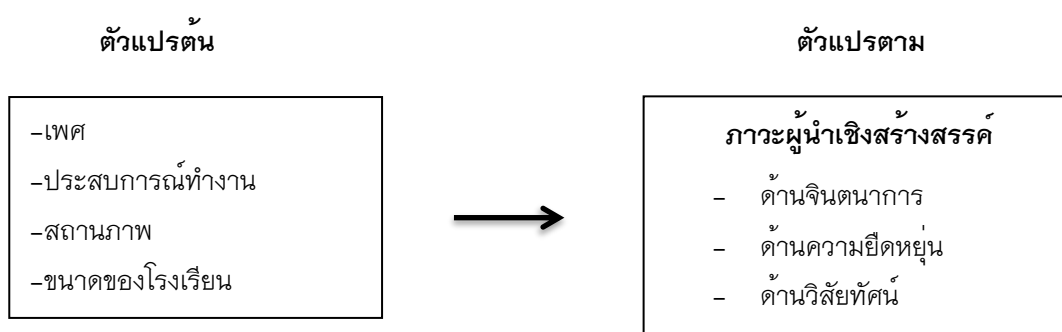
ด้วยเหตุผลดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ปรับเปลี่ยน

กระบวนการและพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ให้ทันต่อสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ผู้ศึกษาจึงภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 2

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน



วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 2 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ(survey research)ดำเนินการวิจัย โดยการใช้แบบสอบถาม(questionnaire)เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยจะมี ขั้นตอนดังนี้

ประชากร ที่ใช้ในการศึกษา เป็น ผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำนวน 183 โรงเรียนประกอบด้วย ผู้บริหารจำนวน 116 คน ครู 970 คน รวมทั้งสิ้น 1,086 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 2 โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) รวมทั้งสิ้น 315 คน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษพะเยา เขต 2 สำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 2 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน ลักษณะเครื่องมือ วิธีการสร้างและการให้ คะแนนในแต่ละขั้นตอน ซึ่งรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง เป็น แบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) ผู้วิจัยได้ใช้การสังเคราะห์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดทฤษฎี (Theoretical Framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีทั้งหมด 4 องค์ประกอบ โดยมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

การสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์จากนักวิชาการและนักการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ (Theoretical Framework) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำนิยามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
3. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ในการแล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค
7. จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีการวิเคราะห์ผลการศึกษา ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Division)
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ F-test, 1-Way ANOVA

ผลการศึกษา

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลของครูผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศ มีอายุในช่วง 31-39 ปี มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี

2. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเรียงจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความยืดหยุ่น ตามลำดับดังนี้

2.1 ด้านจินตนาการ ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูและบุคลากรให้มีจินตนาการในการปฏิบัติงาน การอยู่ในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

2.2 ด้านวิสัยทัศน์ สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กับครูและบุคลากร ในการวางแผนอย่างชัดเจน เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียน

2.3 ด้านความยืดหยุ่น ผู้บริหารปรับเปลี่ยนเวลาตามความเหมาะสม ในด้านการดำเนินงานบริหารจัดการสถานศึกษา

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 โดยจำแนกตามเพศ ประสพการณ์ในการทำงานสถานภาพ และขนาดของสถานศึกษา พบดังนี้

3.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามอายุและเพศ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านความยืดหยุ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านความยืดหยุ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 พบว่า ด้านจินตนาการ ด้านวิสัยทัศน์ และ ด้านความยืดหยุ่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยได้มีประเด็นสำคัญมาอภิปรายดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการจูงใจ ประสานงาน และนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์ จินตนาการ และความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ อย่างท้าทายและสร้างสรรค์ บุคคลที่ได้เป็นหรือไม่ได้เป็นผู้นำแต่มีภาวะผู้นำอยู่ในตัวเองสูงจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต มีทักษะในการบริหารจัดการตนเองและโลกรอบตัวได้อย่างสมดุล รู้จักการนำการประสานตนเองและผู้อื่นบนพื้นฐานแห่งความพอดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันจิรา น้ำขาว (2562) พบว่าภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่ามีซเคมีเลขคณิตจากมากไปหาน้อย คือ การทำงานแบบทีมในการสืบเสาะหาความรู้การร่วมมือกันแก้ปัญหา การตรวจสอบความเชื่อร่วมกัน การ

จินตนาการสร้างภาพอนาคตที่ควรเป็น การรวบรวมวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล และการใช้คำถามและสอดคล้องกับ พัชรินทร์ บัวแพร (2562) ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงาน วิชาการระบบอาชีวศึกษาระดับภาคีจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับแรกด้านความรับผิดชอบ รองลงมา ด้านการคิดวิเคราะห์และด้านการคิดผลิตภาพและ เน้นผลงาน ตามลำดับ

2. การบริหารงานวิชาการระบบอาชีวศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านหลักสูตร รองลงมา ด้านการฝึกอาชีพ และด้านการนิเทศติดตาม และกิจกรรม โชติแดง ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่มี อิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ เขต การศึกษา 5 พบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ประถมศึกษาอยู่ในระดับสูง 3) ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ใช้ระบบบริหาร 3) ระบบคือ ระบบการปรึกษาหารือ 4) ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ ประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา 5 มี สองปัจจัยด้วยกัน ได้แก่ปัจจัยการบริหารโรงเรียนด้านการควบคุมงานและ ปัจจัยการบริหารด้านภาวะผู้นำ

2. ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ที่มีอายุ เพศ ประสบการณ์ทำงาน สถานภาพและขนาดโรงเรียนที่ต่างกัน มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 เป็น ผู้บริหารยุคใหม่ ที่เฝ้าติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งที่เกี่ยวข้องกับตนเองและเรื่องราวทั่วไป เป็นผู้ที่มีประสบการณ์สูงใน เรื่องที่ตนเองเกี่ยวข้องโดยตรง และสนใจที่จะมีประสบการณ์ในสิ่งต่าง ๆ เป็นผู้ที่มีปฏิภาณไหวพริบสามารถในการ ประยุกต์เรื่องราวต่าง ๆ ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการหยั่งรู้คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ได้อย่างมีความเป็นไปได้เป็นผู้มีอิสระในความคิดและการแสดงออกในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและ ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ที่กำลังตัดสินใจในการที่จะดำเนินการแสดงออกในสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่ ตนเองรับผิดชอบ เป็นผู้ที่มีความรู้และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องอย่างถ่องแท้ที่จะเป็นพื้นฐานเกี่ยวข้องกับความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ในเรื่องนั้น ๆ รวมถึงมีความสามารถพิเศษในการจูงใจและนำบุคคลอื่น ๆ อย่างมีวิสัยทัศน์จินตนาการ และ ความยืดหยุ่น ด้วยวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ที่ท้าทายและสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีภาวะผู้นำเชิง สร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กาญจนาศิลลา (2561) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน จากการศึกษาพบว่า 1) ภาวะ ผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิง นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา (2.1) จำแนกตามตัวแปรขนาดของโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 จำนวน 2 ด้าน คือด้าน มนุษย์สัมพันธ์และด้านการไว้วางใจ (2.2) จำแนกตามประสบการณ์ทำงานของครู โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.5 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ และด้านการเจรจาต่อรอง มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 โดยด้านที่มูลค่าเฉลี่ยมากเป็น อันดับแรกได้แก่ด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ลำดับสองได้แก่ด้านการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี ลำดับสามได้แก่ ด้านการเจรจาต่อรอง ส่วนด้านการบริหารเวลาด้านการสื่อสาร ด้านการไว้วางใจ ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่าไม่ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ เพ็ญนภา ศรีภูธร (2562) ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของ ผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ผลการ

เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระยอง จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมและรายตัวแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อช่วยในการบริหารงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ในความกรุณาของ ดร.ธารรัตน์ มาลัยเถาว์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอ ตรวจ แกไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ จนสำเร็จสมบูรณ์ได้ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญที่ทำหน้าที่ตรวจสอบเครื่องมือ และทุกท่านที่กรุณาให้ ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลสำคัญแก่ผู้วิจัย จนช่วยให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงาน และคนในครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้อกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านอย่าง ดีที่สุดเสมอมา คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบและอุทิศแด่ ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า งานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริการการศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2555). **นโยบายกระทรวงศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2563, จาก <http://www.moe.go.th/inspec/6/Policy/policy08.htm>.
- กาญจนา ศิลา. (2561). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตบางเขน**.วารสารวิจัยรำไพพรรณี 12 (1) ,118-124.
- จันจิรา น้าขาว. (2562). **ความคิดเห็นของครูที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงาน เขตดินแดง-ห้วยขวาง สังกัดกรุงเทพมหานคร**. Journal of Roi Kaensarn Academi . 6 (12), 35-47.
- เพ็ญนภา ศรีภูธร. (2562). **การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง**. วิทยานิพนธ์.สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ไพฑูริย์ สีนลาร์ตัน. (2554). **CCPR โมเดล กระบวนทัศน์ใหม่ของผู้บริหารสร้างสรรค์และผลิตภาพ**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยากร เชียงกุล. (2552). **จิตวิทยาวัยรุ่น : ก้าวข้ามปัญหาและพัฒนาศักยภาพด้านบวก**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สายธาร.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร**. วิทยาลัย สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. ชลบุรี.มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2556). **ภาวะผู้นำ, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ**. บริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8. พิมพ์ครั้งที่ 9. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุพล วงสิทธิ์. (2545). **การบริหารตามแนวการปฏิรูปการศึกษา, การบริหารโรงเรียนตามแนวทางการปฏิรูป การศึกษา**. วารสารวิชาการ.
- อัญชลี ไสยวรรณ. (2552). **การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนทักษะการคิดแสวงหาความรู้**. สำหรับเด็ก ปฐมวัย. ปรินญาณินพนธ์ กศ.ด., กรุงเทพฯ : บัณฑิต.

การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 1

The quality system management of primary world class standard school under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1

รัชศกณา ตีปมา^{1*} และ ณัฐวดี สัพโส²

Rukkana Tipma^{1*} and Nuttawat Subpaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียน
ประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล 2) เปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียน
ประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานใน
ตำแหน่ง 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียน
มาตรฐานสากล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วม
โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบ
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแปรปรวนของ
ประชากรสองกลุ่ม (F-test) ผลการศึกษาพบว่า

1. การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน มีค่าเฉลี่ย
อยู่ในระดับมาก

2. การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนมาตรฐานสากล จำแนกตามระดับการศึกษาระดับสภาพการ
บริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมและราย
ด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการ
วิเคราะห์ การวัดและการจัดการองค์ความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. แนวทางในการการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียน จาก
แบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ควรมีการวัด การ
วิเคราะห์และการจัดการความรู้ที่สามารถบอกถึงกระบวนการปฏิบัติที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ ซึ่งจะต้องมี
วิธีการวัด การวิเคราะห์และการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบมีคุณภาพ มีการเผยแพร่ และแนะนำ การวิเคราะห์ การ
จัดการความรู้ การวัดประเมินผลให้บุคลากรในโรงเรียนอย่างทั่วถึง มีกระบวนการวัด วิเคราะห์ การจัดการองค์

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 62170275@up.ac.th

ความรู้ที่มีความต่อเนื่อง เป็นระบบ ทันสมัย ปรับเปลี่ยน ตามความต้องการของผู้ใช้บริการ 2) การมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ควรสามารถสะท้อนผลสำเร็จขององค์กร ให้ได้รับทราบและชัดเจนโดยทั่วถึง เน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของโรงเรียน ให้มีส่วนวิเคราะห์ SWOT เพื่อวางแผน การนำจุดเน้นต่างๆ มาตอบสนองความต้องการของตลาด ชุมชนและผู้ปกครองนักเรียน มีการบริหารจัดการของโรงเรียนที่มุ่งเน้นเกิดผลกับผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญ ต้องเน้นผลสัมฤทธิ์และความต้องการของผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นสำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่สะท้อนถึงความสำเร็จขององค์กร และ 3) การมุ่งเน้นบุคลากร ควรสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือ ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กร และมีการจัดสรรตำแหน่งครูผู้สอนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด อย่างมีประสิทธิภาพทำงานอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : การบริหารจัดการระบบคุณภาพ, โรงเรียนมาตรฐานสากล

Abstract

The purposes of this research were to study 1) To study the quality system management conditions in elementary schools participating in the International Standard School Project 2) to compare the quality system management conditions in elementary schools participating in the International Standard School Project. Classified by education level and work experience in position 3) to study problems and suggestions of quality system management in elementary schools participating in the international standard school project. The research samples were 196 informants from administrators and teachers in world class standard school under Chiangrai Primary Educational Service Area Office 1. The instrument for collecting data was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance. The interview data was analyzed by content analysis. The results of the research were as follow:

1. The quality management system in the world-class standard schools was at a high level both in overall and specific aspects.

2. Quality management system in international standard schools Classified by educational level, state, management, quality system in elementary schools participating in the international standard school project. There was a statistically significant difference at the .01 level and when classified according to work experience in the position. In the overall and in each aspect, it was found that the strategic planning Personnel focus Process management And the result side There was no statistically significant difference at the 0.05 level. And stakeholders And analysis Knowledge measurement and management There was no statistically significant difference at the level of 0.01.

3. Guidelines for the management of the quality system in elementary schools participating in the school project. Out of the questionnaires with the lowest average in three areas: 1) Measurement, Analysis and Knowledge Management, there should be a measurement, analysis and knowledge management that can identify the operational processes that will lead to the success of the organization. Which has to be a way of measuring Quality systematic learning analysis and management is published and the analysis of knowledge management is published. The evaluation of the school personnel thoroughly. There is a process for measuring, analyzing, and

managing knowledge. That is continuity, a modern system, adapted to the needs of the user. 2) focus on learners And stakeholders It should be able to reflect the success of the organization. To be thoroughly informed and clear Emphasize the involvement of the school's stakeholders. Have a SWOT analysis part to plan the implementation of the various focus points. To meet the market needs Community and student parents School management is student-centered, and the achievement and needs of learners and parents need to be emphasized. And stakeholders are important to the organization. Because it is one indicator that reflects the success of the organization and 3) focus on personnel Should support, promote, help advancement, promotion Of all personnel in the organization And a teacher position is allocated to focus on the achievement of the learners To match the knowledge, ability and aptitude Work efficiently in a systematic manner.

Keywords : THE QUALITY SYSTEM MANAGEMENT, WORLD – CLASS STANDARD SCHOOL

บทนำ

โดยนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้ ครอบคลุมถึงภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติให้เป็น "คนไทยในอนาคตจะต้องมีความ พร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้านและมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดม ออบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และ เป็นพลเมืองดี ของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีฟตามความถนัดของตนเอง"

ซึ่งผลจากการศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 กับหลักสูตรนานาชาติประเทศ พบว่า หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนสาระการเรียนรู้เป็นลำดับแรก แต่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนด้านความสามารถในการคิดวิเคราะห์น้อยมาก ซึ่งต่างกับหลักสูตรในหลาย ๆ ประเทศอีกทั้งหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ไม่สะท้อนให้เห็นการจัดประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียนที่เชื่อมโยงกับการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมในเรื่องการเรียนรู้ภาษายุคดิจิทัล การฝึกทักษะความสามารถในการสื่อสารภาษาต่างประเทศ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนมีการคิดประดิษฐ์ และสร้างสรรค์งานสามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง ด้วยเหตุผล และความจำเป็นดังกล่าว สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานจึงริเริ่มโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล (World-class Standard School)

โดยตั้งแต่ปี 2553 เป็นต้นมา โรงเรียนประถมศึกษานำที่มีความพร้อม สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ได้รับการพัฒนาและยกระดับสู่การเป็น "โรงเรียนมาตรฐานสากล" (World – Class Standard School) จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งจากรายงานการวิจัย เรื่อง ผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยสำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ. 2560 พบว่า 1) กระบวนการการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) พบว่า การดำเนินการตามแนวทางการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหมวดพบว่า หมวดที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการสูงสุด คือ หมวด 2 กลยุทธ์ และหมวดที่มีค่าเฉลี่ยการดำเนินการน้อยที่สุด คือ หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ 2)

กระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เทียบเคียงมาตรฐานสากล พบว่า ในภาพรวมครูโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการปฏิบัติด้านการเรียนการสอนอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการสื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลงานอย่างสร้างสรรค์และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ในส่วนของโรงเรียน ประถมศึกษาที่เป็นโรงเรียนมาตรฐานสากล พบว่า 3.1) ด้านความเป็นเลิศวิชาการ ในภาพรวมนักเรียนโรงเรียน มาตรฐานสากลระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มีค่าเฉลี่ยผลการทดสอบระดับชาติ O-NET สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับชาติทุก รายวิชาและทุกชั้นปี และสำหรับรายด้านที่เหลือได้แก่ 3.2) ด้านสื่อสารสองภาษา 3.3) ด้านหน้าทางความคิด 3.4) ด้านผลงานอย่างสร้างสรรค์ และ 3.5) ด้านร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ในภาพรวมนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษา ปีที่ 6 มีคุณภาพอยู่ในระดับปานกลาง จะเห็นได้ว่าโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการ พัฒนาการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มีการพัฒนาการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และส่งผลให้ นักเรียนมีคุณลักษณะเป็นพลโลก ซึ่งเป็นการแสดงถึงความก้าวหน้าในการดำเนินงานโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากลตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561)

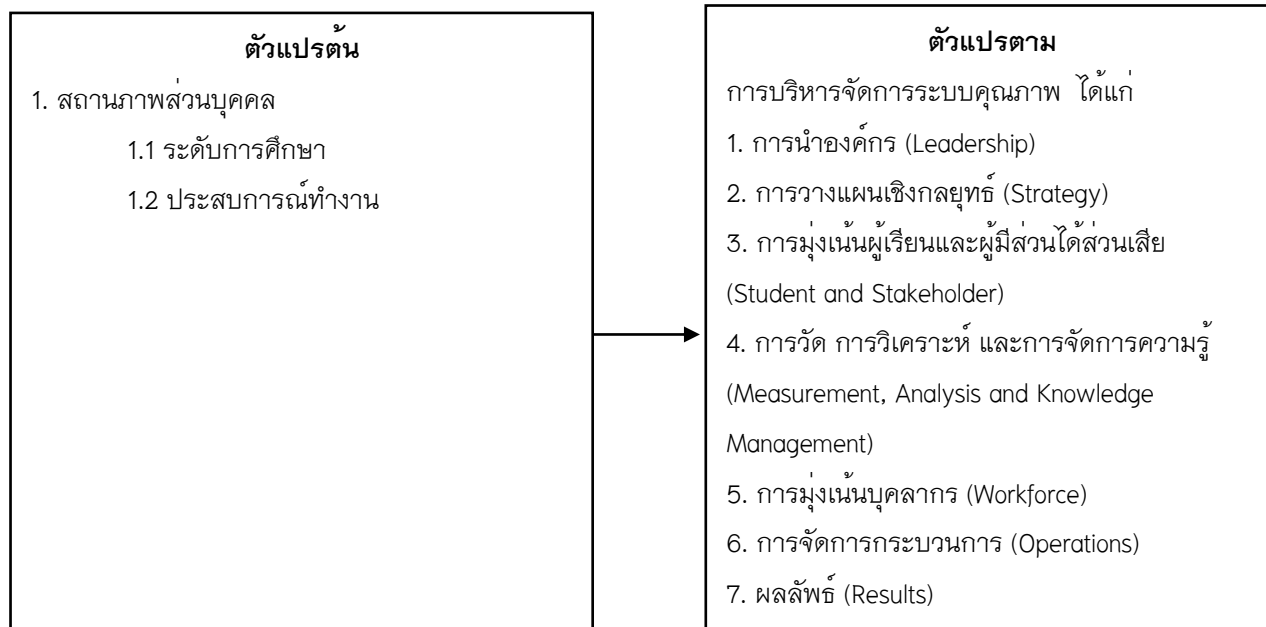
ในฐานะที่ผู้วิจัยมีบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งครูผู้สอนอยู่ในสังกัดหน่วยงานโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จึงมีความสนใจ ต้องการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัด เชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อทราบแนวทางและระดับการบริหาร จัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการมาตรฐานสากล ในความดูแลของหน่วยงานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยคาดหวังว่าผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถนำไปเป็น แนวทางเพื่อวางแผนพัฒนาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษา ในโรงเรียนมาตรฐานสากลของโรงเรียนระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาระบบการศึกษา ในโรงเรียนอื่น ๆ และสิ่งที่ได้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศสำคัญสำหรับพัฒนาโรงเรียนให้กับหน่วยงาน องค์กร บุคลากรที่ เกี่ยวข้องให้ก้าวสู่ความมีคุณภาพและได้มาตรฐานระดับสากลอันจะเกิดประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติสูงสุด สืบไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากลในจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากลในจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามระดับ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิด

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการจัดการคุณภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน OBECQA ปี 2559-2560 (สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2559 หน้า 21) มากำหนดเป็นตัวแปรตาม ซึ่งสามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บและรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน จำนวน 394 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสอบถาม คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน ได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังนี้

วิธีการสุ่มตัวอย่างตามวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้กำหนดสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) ในแต่ละโรงเรียน จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนครบทุกโรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนด แล้วจึงทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้สำหรับกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงเรียนตามสัดส่วนในแต่ละชั้นภูมิให้ได้ครบจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การสร้างเครื่องมือ

แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและหลักการเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ทำให้ค้นพบกรอบแนวคิดในการวิจัย
2. นิยามตัวแปรเรื่องการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ทั้ง 7 ด้าน
3. จัดทำร่างแบบสอบถามจากประเด็นและสาระสำคัญตามนิยามปฏิบัติการตัวแปรที่ได้จากกรอบแนวคิดของการวิจัย
4. นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา รับคำแนะนำมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำกลับไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องอีกครั้ง
5. นำร่างแบบสอบถามไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เชิงโครงสร้าง (Construct Validity) รวมทั้งด้านการใช้ภาษา และอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้แก้ไขปรับปรุงเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ของแต่ละข้อคำถาม แล้วนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective : IOC) และเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67-1.00
6. ปรับปรุงข้อคำถามบางข้อตามข้อสังเกตและคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ภายใต้การดูแลของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง
7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริการและครูในโรงเรียนอนุบาลเชียงของ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 4 จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) โดยวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1991) ได้ค่าเท่ากับ 0.97
8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการทำวิจัยต่อไป

การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์วิทยาลักษณ์การศึกษาออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน
2. นำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้ และกำหนดขอรับคืนภายใน 15 วัน
3. รับแบบสอบถามจากผู้บริหารโรงเรียนและครูโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 3 โรงเรียน ด้วยตนเองในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้
4. ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 15 วัน
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาจัดกระทำข้อมูลโดยใช้โปรแกรม ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสต์ (Best, 1986)
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยการใช้การเปรียบเทียบความแปรปรวนของประชากรสองกลุ่ม (F-test) ได้แก่ ประสิทธิภาพในตำแหน่ง และระดับการศึกษา เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ตามวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffé)

ผลการศึกษา

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เรื่อง การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบ พบว่า เพศ พบว่าเป็น เพศชายจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และเพศหญิง จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 60.70 ระดับการศึกษา พบว่า มีระดับปริญญาตรีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 ระดับปริญญาโท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 และระดับปริญญาเอกจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ประสิทธิภาพในการทำงานในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ของท่านในปัจจุบัน พบว่ามี มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมา ประสิทธิภาพในการทำงาน 10 – 20 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50 และน้อยที่สุดประสิทธิภาพในการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10

ตอนที่ 2 ผลการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวม พบว่า มีระดับสภาพการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับสภาพการบริหารจัดการสูงที่สุด ได้แก่ ด้านผลลัพธ์ โดยมีระดับสภาพอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ด้านการวางแผนกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ด้านการนำองค์กรอยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ระดับสภาพการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการจัดการกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวิเคราะห์ การวัดและการจัดการองค์ความรู้ มีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลในจังหวัดเชียงราย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีประเด็นที่สามารถนำมาสู่การอภิปรายผลได้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีระดับสภาพการบริหารจัดการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลลัพธ์ รองลงมาคือ ด้านการจัดการกระบวนการ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ตามลำดับ ที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในสถานศึกษามีการมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ ทักษะ หรือความชำนาญ ตลอดจนประสบการณ์ในเรื่องการบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย อาทิ การส่งบุคลากรไปรับความรู้จากหน่วยงาน องค์กรต่าง ๆ หรือมีการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548, บทคัดย่อ) วิจัยเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ด้านการจัดการกระบวนการและด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยสูง 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีเป้าหมายของการพัฒนาคุณภาพอย่างชัดเจน แสดงถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพมีแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวบาย (Newby, 1998. อ้างถึงใน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2548.) ได้ศึกษาการบริหารคุณภาพทั้งองค์การเป็นองค์ประกอบหลักของผู้นำ ระบบความคิดและการมอบอำนาจ ความมั่นใจในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งโรงเรียนมองเห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง และเป็นแรงกระตุ้นคณะกรรมการในเรื่องคุณภาพการศึกษา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมอร์เรย์ (Murray, 1996.) ได้ศึกษาศักยภาพของโรงเรียนในชุมชนของออสเตรเลียต่อการใช้ระบบบริหารคุณภาพ TQM โดยการใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาทีมงานของความร่วมมือจะสามารถพัฒนางานได้ จากผลการวิเคราะห์รายด้าน จะเห็นว่า

1.1. ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการนำองค์กร อยู่ในระดับมาก ที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ แสดงถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยม และสามารถในการนำโรงเรียนสู่การเป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมและกำกับให้มี การปฏิบัติงานอย่างถูกต้องตามระเบียบ ข้อบังคับ หลักจริยธรรมและกฎหมาย รวมถึงยึดหลัก ธรรมมาภิบาลในการบริหาร และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรมีการสื่อสารที่ดี สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติตามกฎระเบียบ กฎหมายและจริยธรรม สนับสนุน สร้างความเข้มแข็งและมีความรับผิดชอบต่อชุมชน สร้างศรัทธาเป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นผู้นำของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภาภรณ์ ธาณี (255) เกี่ยวกับการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ พบว่า ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นผู้ให้เกียรติบุคคลอื่น ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นอย่างสุภาพ วางตัวเหมาะสมกับการเป็นผู้นำมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงส่งผลให้การบริหารจัดการระบบคุณภาพ ด้านการนำองค์กรมีผลอยู่ในระดับมาก

1.2 ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กำหนดตัวชี้วัด กำหนดกลยุทธ์ระดับองค์กร กลยุทธ์ระดับแผนงาน กลยุทธ์ระดับโครงการ ผลการดำเนินงานที่สะท้อนได้ว่าโรงเรียนสามารถดำเนินงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ มีสิ่งที่ดีคาดหวังในการตอบสนองของความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ จัดทำแผนปฏิบัติการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบต่อภารกิจงาน มีการสื่อสารและถ่ายทอดทิศทาง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้บุคลากรทั้งโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องอย่างทั่วถึง จัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ ได้เหมาะสมเพียงพอและพร้อมใช้เพื่อการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการบรรลุผลสำเร็จ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการติดตามประเมินผล และปรับแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องแนวทางการพัฒนาคุณภาพโรงเรียนมาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชนีจันทร์ ชัยชญา (2553) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการจัดสรรทรัพยากร เพื่อดำเนินการ ติดตาม ควบคุมและประสานการวางแผนที่ต้องมีข้อมูลสารสนเทศประกอบการวางแผนเพื่อให้เป็นที่ยอมรับกระบวนการแรกของกระบวนการบริหารและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งนภา บุญอนันต์ (2551) พบว่า กระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 การบริหารโรงเรียนในยุคปัจจุบันต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ต้องอาศัยภาวะผู้นำ การตัดสินใจ การสื่อสารการมีวิสัยทัศน์และการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการบริหารงานโรงเรียนในการที่จะเข้าถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในที่จะกระทบกับการบริหารโรงเรียน ซึ่งการวางแผนเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การจัดวางทิศทาง ตัวชี้วัด การกำหนดกลยุทธ์ การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์ การควบคุมกลยุทธ์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ เป็นแผนที่มีมุ่งความสำเร็จในอนาคต โดยมีการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงประสงค์ไว้ล่วงหน้าและพยายามเปลี่ยนแปลงปัจจัยต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับทิศทางที่กำหนดไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ การสื่อสาร การมีวิสัยทัศน์การตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในโรงเรียน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายในการดำเนินงานให้สำเร็จ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรให้ความสนใจและให้ความสำคัญในกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ให้มาก เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในโรงเรียนได้มีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงส่งผลให้การบริหารจัดการระบบคุณภาพด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีผลเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.3 ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อยู่ในระดับมาก ที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สร้างความสัมพันธ์อย่างหลากหลายและสม่ำเสมอ สร้างวัฒนธรรมเชิงบวกให้กับผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง จัดสภาพแวดล้อม บรรยากาศ บริการแหล่งเรียนรู้และสร้างนวัตกรรมที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ มีการวัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวบรวม วิเคราะห์และปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ เพื่อพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง มีวิธีการและเครื่องมือในการวัดความพึงพอใจความผูกพันต่อโรงเรียน ความคิดเห็น ความต้องการของผู้เรียนและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดทิศทางการจัดการศึกษาของโรงเรียน นำข้อมูลไปปรับปรุงและพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุนิสา วิทยานุกรณ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รูปแบบที่มีความเหมาะสมในการนำไปปฏิบัติจริงอยู่ในระดับมาก ได้แก่ จัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความสุข มีบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี กระตุ้นแนะนำให้ครูปฏิบัติหน้าที่ในการสอนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และแสดงออกตามความถนัด โรงเรียนมีการปรับปรุงคุณภาพวิชาการอย่างต่อเนื่อง และมีการจัดการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนได้รับการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดว่า นักเรียนเป็นปัจจัยหลักในกระบวนการจัดการศึกษาซึ่งจะขาดเสียไม่ได้และการจัดการศึกษาถึงยึดหลักว่าผู้เรียนมีความสามารถในการเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้และ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องสามารถพัฒนาผู้เรียนตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพ และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของปริษา กาวใจ (2553) ศึกษาเรื่อง การจัดการโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนอุปถัมภ์ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การจัดการโรงเรียนนั้นจะต้องจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ซึ่งผู้บริหารควรมีความจริงใจในการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ทำการประชาสัมพันธ์ให้ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาได้ทราบถึงภารกิจของการจัดการโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน การนำองค์การ และการควบคุม เพื่อให้ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษาตระหนักเห็นความสำคัญ ประโยชน์ที่จะได้รับ และมีความสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียนต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บาลด์วิน (Baldwin, 2002. อ้างอิงใน รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ, 2548) ศึกษาเรื่อง การนำการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรมาใช้ในโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกประกอบด้วย คณะกรรมการสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายในประกอบด้วย ผู้บริหาร ครูผู้สอน และนักเรียน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมี ความพึงพอใจและเข้าใจวิธีการบริหารคุณภาพทั้งองค์กร ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญ การจัดการที่ดี พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความพึงพอใจการมอบหน้าที่ พบว่า มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรงกับความพึงพอใจ ระยะเวลาในการร่วมมือเป็นความสัมพันธ์ทางลบของความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก และผลของวิธีการจัดการและการบริหาร เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องในโรงเรียนมัธยมศึกษา

1.4 ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ที่อยู่ในระดับมาก ที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการกำหนดการวัดผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาทั้งในระยะสั้นและยาว มีการเลือก รวบรวม วิเคราะห์จัดการความรู้ ทบทวนหาจุดบกพร่อง การปฏิบัติงาน ปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ สร้างนวัตกรรมใหม่ และค้นหาปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฟื่องฟ้า เรืองเวช (2547) ได้ศึกษาบรรณนิทัศน์เรื่อง การวัดและประเมินผลการศึกษา ซึ่งผล

การศึกษาประเด็นสำคัญสรุปได้ว่า การวัดและประเมินผลเป็นการตัดสินคุณค่า คุณลักษณะ และความสามารถของบุคคลโดยอาศัยข้อมูลจากการวัด เพื่อนำผลไปพัฒนาและปรับปรุงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญต่อผู้เกี่ยวข้องกับ การศึกษา ซึ่งจะทำให้มีการพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาได้เป็นอย่างดีผู้บริหารยัง สร้างกระบวนการจัดการความรู้และเทคโนโลยีของบุคลากรอย่างเป็นขั้นตอน โดยมีการบ่งชี้ความรู้ ข้อมูล สร้าง แสวงหา จัดเก็บ ประมวลและกลั่นกรององค์ความรู้แล้วแบ่งปันความรู้ในด้านการดำเนินการและเทคนิคการ ปฏิบัติงานที่ดีเลิศให้บุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและประยุกต์ใช้ได้จริงกับผู้เรียน และเพิ่มขีด ความสามารถขององค์กร โดยเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดของวันทนา เมืองจันทร์ (2548) พบว่า การจัดการความรู้ คือกระบวนการในการนำความรู้ที่มีอยู่อย่างกระจัดกระจายมาพัฒนา เป็นฐานความรู้อย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผ่าน กระบวนการต่าง ๆ เช่น การสร้าง รวบรวม และนำมาประมวลผลเพื่อนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว เหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมถึงช่วยกระตุ้นส่งเสริม ให้บุคลากรมีทัศนคติใน การแลกเปลี่ยนความรู้ ระหว่างกัน โดยใช้เครื่องมือทั้งในด้านการแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างบุคคลและเทคโนโลยี เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกคน และยังสอดคล้องตามแนวคิดของวิจารณ์ พานิช (2548) ที่กล่าวว่า การจัดการความรู้ คือ เครื่องมือในการนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสถานศึกษาเป็น หน่วยงานสำคัญที่สุดในการจัดการศึกษา เนื่องจากสถานศึกษามีหน้าที่จัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการ เรียนรู้

1.5 ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการ มุ่งเน้นบุคลากร อยู่ในระดับมาก ที่ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสร้างความผูกพันและ ความพึงพอใจให้กับบุคลากร เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจต่อบุคคล มีการยกย่องชมเชยให้รางวัล และนำไปสู่ผลการดำเนินการที่ ดีของโรงเรียน มีการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบการพัฒนาของบุคลากร ใช้ระบบการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการบรรลุแผนปฏิบัติการ จัดการพัฒนาศักยภาพของโรงเรียน ครอบคลุม ทักษะ สมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์มีการประเมินด้านขีดความสามารถ ศักยภาพที่จำเป็นของ บุคลากร รวมทั้งด้านประเมินอัตรากำลังบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์ ของการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานให้มีสุขอนามัยความปลอดภัย และมีการป้องกันภัยพิบัติ เหตุฉุกเฉิน เพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของเอกชัย เปี้ยฮูต (255) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา บุคลากรของโรงเรียน หุ่นอุตสาหกรรม จังหวัดลำปาง พบว่าการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบมีขั้นตอน แต่งตั้ง คณะกรรมการรับผิดชอบงานต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม การสัมมนา และการประชุมเชิง ปฏิบัติการ ทั้งภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน การทำวิจัยในชั้นเรียน การเขียนแผนการจัดการเรียนรู้ที่เน้น นักเรียนเป็นสำคัญ การผลิตสื่อ นวัตกรรม การสร้างและการพัฒนาหลักสูตร ให้บุคลากรได้ศึกษาคูงาน ศึกษาต่อ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และมีการนิเทศภายใน และยังสอดคล้องกับความเห็นของ วันชัย มีชาติ (2548) ที่กล่าวว่า คนถือเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งขององค์การที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุผลที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะ คนเป็นกลไกที่จะขับเคลื่อน การปฏิบัติงานภายในองค์การทั้งหมด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บัลดานาซา (Baldanaza, 1994. อ้างอิงใน พชร ีศรีอ่อน, 2551) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้การพัฒนาบุคลากรกับ โรงเรียนยอดเยี่ยมในรัฐมินเนโซต้า งานวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรต้องดำเนินการอย่างเป็นพลวัต มีการ ร่วมมือกันและต่อเนื่องกันทางด้านเนื้อหาและกระบวนการ ซึ่งงานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเป้าหมายของการพัฒนา

บุคลากร ความสัมพันธ์ของการพัฒนาบุคลากรกับวัตถุประสงค์ของโรงเรียน การวางแผนการพัฒนา การนำไปใช้และการประเมินผล รวมทั้งนวัตกรรมของโปรแกรมการพัฒนาบุคลากรด้วย

1.6 ผู้บริหารมีระดับปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านการจัดการกระบวนการ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารดำเนินการด้านสมรรถนะหลักของกระบวนการในระบบงานมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน ออกแบบกระบวนการทำงานครอบคลุมประเด็นหลักที่สำคัญ ได้แก่ การควบคุมคุณภาพ การควบคุมต้นทุนและทรัพยากร การควบคุมความเสี่ยงและการสูญเสีย และการควบคุมระยะเวลา รวมทั้งออกแบบระบบงานที่ครอบคลุมภารกิจทุกด้าน ได้แก่ ด้านวิชาการ บุคคล งบประมาณ และบริหารทั่วไป โดยมุ่งเน้นนักเรียน เพื่อนำสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ มีการควบคุมตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการหลักด้านควบคุมคุณภาพ ควบคุมต้นทุนและทรัพยากร ควบคุมระยะเวลา ควบคุมความเสี่ยงและการสูญเสียจัดระบบเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือต่อภาวะฉุกเฉิน โดยคำนึงถึงการป้องกัน การจัดการ การแก้ไขและการฟื้นฟูอย่างต่อเนื่องภายใต้มาตรการที่เหมาะสมและรัดกุม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุจิตรา ภาคนาพร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง กระบวนการจัดการภาวะผู้นำและทักษะของผู้ประกอบการที่มีต่อความสำเร็จในการประกอบธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทย พบว่า ด้านกระบวนการจัดการ ได้แก่ การวางแผน การควบคุม และการจัดองค์การ เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จในการประกอบการธุรกิจการท่องเที่ยวในประเทศไทย

1.7 ผู้บริหารมีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้านผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการนำเสนอผลการดำเนินการด้านข้อมูลสารสนเทศงานวิเคราะห์ครอบคลุมผลลัพธ์ทั้งหมด ได้แก่ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านงบประมาณการเงิน ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ด้านภาวะผู้นำของฝ่ายบริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล มีการจัดระบบประเมินผลการดำเนินงานทุกด้าน และนำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงผลการดำเนินการ รายงานผลข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบัน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายเกี่ยวกับผลผลิตของการบริหารจัดการโรงเรียนมาตรฐานสากลรัดกุม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุนิสา วิทยานุกกรณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน พบว่า ด้านผลลัพธ์ ได้แก่ ด้านการนำองค์กร ผู้นำปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง และด้านการวางแผนกลยุทธ์สถานศึกษามีแผนกลยุทธ์ระยะสั้น ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี ด้านการมุ่งเน้น ผู้เรียนมีส่วนได้ส่วนเสียและตลาด ผู้เรียนมีความคิดเป็นเลิศทางด้านวิชาการ ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีสื่อ นวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ด้านมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติงาน มีการบริหารติดตามการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ ด้านการจัดการกระบวนการ สถานศึกษามีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการที่ดีและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2548) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียน ผลลัพธ์ด้านการบริการ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ ผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลขององค์กร ผลลัพธ์ด้านธรรมาภิบาลและความรับผิดชอบต่อสังคม ผลลัพธ์ด้าน การมุ่งเน้นผู้เรียนที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ผลลัพธ์ด้านการบริการ ประสิทธิภาพขององค์กร สถานศึกษาต้องมีความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน

2. จากผลการเปรียบเทียบการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ของผู้บริหารที่ปฏิบัติงานใน

โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จำแนก ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งและระดับการศึกษาจะเห็นได้ดังนี้

2.1 ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียน ประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับปริญญาโท และระดับปริญญาเอก ทั้งในภาพรวม และรายด้านพบว่าแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารและครูที่มี ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีการสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานด้วยระบบคุณภาพใน โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากลที่แตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับอรุณวรรณ นาคทองดี (2549) พบว่า ระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นครูมืออาชีพของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการบริหารงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติตามบทบาทในการพัฒนา บุคลากรไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีระดับการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการระบบคุณภาพใน โรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 ผู้บริหารและครูผู้สอนที่กลุ่มประสบการณ์ทำงานกลุ่มน้อยกว่า 10 ปี กลุ่ม 10 - 20 ปี และกลุ่ม 20 ปี ขึ้นไป ทั้งในภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็น เพราะว่าการเข้าร่วมโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล แต่ละโรงเรียนต้องมีความพร้อมก่อน จึงจะสามารถเข้าร่วม โครงการ ดังนั้น การบริหารจัดการระบบคุณภาพจึงเป็นเรื่องใหม่ของบุคลากรในโรงเรียน ทำให้ทุกคนมีบทบาทหน้าที่ ร่วมกันตามแผนนโยบายการบริหารของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชัยพันธุ์ ชัยชนะเจริญ (2549) ได้ ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า ข้าราชการครูในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องมาจากการบริหารจัดการโรงเรียนเป็นฐาน เป็นเรื่องใหม่ต้องช่วยกัน ปฏิบัติงาน และถือว่าเป็นหน้าที่ของทุกคน และสอดคล้องกับสมศักดิ์ สมมาคุณ (2552) พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4 โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัยแนวทางในการบริหารจัดการระบบคุณภาพในโรงเรียนประถมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 จากแบบสอบถามที่มี ค่าเฉลี่ยต่ำสุดใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้ 2) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ 3) การมุ่งเน้นบุคลากร สรุปได้ดังนี้

3.1 ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ พบว่า ผู้บริหารควรนำผล การดำเนินงานจากแผน โครงการ งบประมาณ ความพึงพอใจ ข้อร้องเรียนของผู้รับบริการมาวิเคราะห์จัดทำสารสนเทศ และนำผลการ วิเคราะห์ทบทวนเพื่อหาจุดบกพร่องมาสร้างนวัตกรรมใหม่ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปของปัจจัยที่ไม่สามารถ คาดการณ์ได้พร้อมทั้งแบ่งปันถ่ายทอดความรู้ เทคนิคการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศให้บุคลากรอย่างทั่วถึง แสดงให้เห็นว่า ความสำคัญของการวิเคราะห์ที่มีความจำเป็น ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553 หน้า 1) กล่าวว่า ผลของการวิเคราะห์งานต้องแสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างงานนั้นกับองค์กร และช่วยให้ผู้ที่ เกี่ยวข้องเข้าใจว่างานนั้น ๆ เกี่ยวข้องกับความสำคัญขององค์กรอย่างไร หรืองานนั้น ๆ ช่วยเพิ่มคุณค่าใดแก่องค์กร

3.2 ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พบว่า ผู้บริหารควรมีการสำรวจความพึงพอใจ ความ คิดเห็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำมาใช้ในการก าหนด แนวทางแก้ไขและปรับปรุงคุณภาพ และ

ต้องทันกับความต้องการและทิศทางการจัดการศึกษา แสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติงานใด ๆ ผลสรุปสุดท้ายก็ต้องสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการหรือผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรชัย มะโนรัตน์ (2549) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการจัดการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษของโรงเรียนมงฟอร์ตวิทยาลัย แผนกประถม จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ความพึงพอใจในด้านกระบวนการของโรงเรียน การจัดกิจกรรมของโรงเรียน ผู้ปกครองมีความพึงพอใจในระดับมาก

3.3 การมุ่งเน้นบุคลากร พบว่า ผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริม ช่วยเหลือ ความก้าวหน้า การเลื่อนตำแหน่ง ของบุคลากรทุกตำแหน่งในองค์กร และมีการจัดสรรตำแหน่งครูผู้สอนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถและความถนัด อย่างมีประสิทธิภาพทำงานอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรัญ อินทวัฒน์วงษา (2551) พบว่า การพัฒนาการดำเนินงานด้านบุคลากรโดยใช้กลยุทธ์การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการนิเทศกำกับ ติดตาม ทำให้การดำเนินงานให้มีความถูกต้องรวดเร็ว เป็นปัจจุบันและมีประสิทธิภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงานมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างดียิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ที่ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำ ตรวจสอบ และให้คำปรึกษาในการจัดทำตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงที่มีส่วนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งไว้ ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- จรัญ อินทวัฒน์วงษา. (2551). การพัฒนาการดำเนินงานการเงิน โรงเรียนบ้านสำราญ อำเภอหนองสองห้อง จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาค้นคว้าอิสระ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ชัยพันธุ์ ชัยชนะเจริญ. (2549). การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, เลย.
- ปรีชา กาวีใจ. (2553). การจัดการโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมในโรงเรียนบ้านด้ายเทพกาญจนอุปถัมภ์ เขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พัชรี ศรีอ่อน. (2551). การประเมินโครงการพัฒนาคุณภาพครูในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียนเซนต์โยเซฟ ท่าแร่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.บ., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- เฟื่องฟ้า เรืองเวช. (2547). บรรณนิทัศน์เรื่องการวัดและประเมินผลการศึกษา. สารนิพนธ์ กศม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- รัฐจันทร์ ชัยชญา. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารระบบสารสนเทศกับการวางแผนกลยุทธ์ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษากาญจนบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.บ., มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ป.ร.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- รุ่งนภา บุญอนันต์. (2551). **ปัจจัยด้านพฤติกรรมกรรมการบริหารบางประการที่สัมพันธ์กับกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศ.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- วันชัย มีชาติ. (2548). **พฤติกรรมกรรมการบริหาร.** กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2548). **การจัดการความรู้ที่ฝังลึกในตัวตน (Tacit Knowledge) สู่อการปฏิบัติในสถานศึกษา.** สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา, 22 (4), 11-15.
- วิจารณ์ พานิช. (2548). **การจัดการความรู้ฉบับนักปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: พับลิเคชั่น.
- สมศักดิ์ สมมาคุณ. (2552). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษอุบลราชธานี เขต 4.** สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาภรณ์ ธาณี. (2553). **กลยุทธ์การนำองค์ความรู้ที่เป็นเลิศของเทศบาลตำบลนาสว่าง อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี.** การศึกษาอิสระ ปร.ม., มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น
- สุนิสา วิทยานุกรณ์. (2552). **การพัฒนารูปแบบการจัดการศึกษาสู่ความเป็นเลิศในโรงเรียนเอกชน.** วิทยานิพนธ์ศษ.ด., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี
- เอกชัย เปี้ยอุ๊ด. (2551). **การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนทุ่งอุดมวิทยา จังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่
- Best, J. W. (1986). **Research in education.** (5th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Cronbach, L. J. (1991). **Essentials of psychological testing** (5th ed.). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). **Determining sample size for research activities.** *Education Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Murray, D. S. (1996). **A Dilemma : Tight Budgets, GLP Adoption, and University Management.** *Soc. of Quality Assurance*, 12 (II-10), 296

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครู ในสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย

The skills of school administrators in the 21 st century according to views of
the teacher under office of the vocational education commission, Chiang Rai

วัฒนา อภิวัน^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Wattana Apiwan^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย 2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 318 คน แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยวิธีการ (LSD)

ผลการศึกษาพบว่า 1)ระดับความคิดเห็นการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (โดยภาพรวม) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล 2)ความแตกต่างของความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายของสถานศึกษา โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ 2 ทักษะการสื่อสาร, ด้านที่ 3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์,ด้านที่5 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล, ด้านที่6 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่1 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานและด้านที่4 ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: eddy2526eddy@gmail.com

Abstract

This research aimed to: 1. Study the skills of school administrators in the 21st century according to views of the teacher under office of the vocational education commission, Chiang Rai and 2. Compare the skills of school administrators in the 21st century according to views of the teacher under office of the vocational education commission, Chiang Rai. Classified by education level and work experience the sample in this research were 318 teachers in the school under office of the vocational education commission, Chiang Rai. Questionnaire scale destimate 5 levels the research instrument was a questionnaire the statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and analysis of variance (ANOVA) when sehffe's pair comparison by LSD the findings: differences of reviews the skills of school administrators in the 21st century according to views of the teacher under office of the vocational education commission, Chiang Rai of school. By overview classified by work experience found that work experience have an reviews different at a statistical level of .05 when considering each dimension found that side 2 the skills communication, side 3 the skills interpersonal, side 5 the skills use of technology and digital, side 6 the skills learning management have different at a statistical level of .05, part side 1 the skills operational technique and side 4 the skills creative analytical thinking have an reviews not statistically significant different at a level of .05 suggestion the skills of school administrators in the 21st should be planned priority for easy operation of all parties should be planned in communication systematically should be friendly by work model family should be creative at various see the world far away different from the original should be bring information received from information applied use with the current situation should organize the classroom at mosphere and resting place to suit it is wort learning.

Keywords: skills of school administrators in the 21st

บทนำ

ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีความสำคัญเพราะผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่สูง มุ่งความสำเร็จ” การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะบริหารงานให้มีคุณภาพ สิ่งสำคัญที่สุด คือ ตัวผู้บริหารต้องมีคุณภาพ ผู้บริหารต้องพัฒนาตนเอง มีความเป็นผู้นำต้องนำความเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการใช้ทักษะการบริหารได้เป็นอย่างดี ซึ่งทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษานี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคนจะมีและใช้ไม่เท่ากัน ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาแต่ละคน ที่จะแสวงหาให้ได้มาซึ่งความรู้ความสามารถ และทักษะเพื่อทำให้สามารถบริหารงานอย่างผู้บริหารมืออาชีพได้ด้วยเหตุนี้จะเห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา ต้องนำทักษะต่าง ๆ มาใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและมุ่งประสิทธิผล ปัญหาที่เกิดจากระบบการปฏิรูปการศึกษา การกระจายอำนาจปัญหาการขาดเทคนิคและวิธีการในการบริหารงาน ปัญหาดังกล่าวมาจากสาเหตุที่สำคัญ คือ ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาทักษะการบริหารต่อไป (อรอุมา ดวงจันทร์, 2558)

สถาบันการอาชีวศึกษา เป็นสถานศึกษาและเป็นหน่วยปฏิบัติการสำคัญในการจัดการเรียนการสอนในพื้นที่อาชีพ ซึ่งเกิดจากการรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม ยกระดับและจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษา โดยคำนึงถึงการประสานความร่วมมือให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้ทรัพยากร

ร่วมกันสอดคล้องและเป็นไปตามมาตรา 13 และมาตรา 14 ของพระราชบัญญัติ การอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551 เพื่อเป็นการสร้างความเข้มแข็งในการจัดการศึกษาให้สามารถผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากร บุคลากร เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่แต่ละสถานศึกษาในสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษานั้นมีอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน แต่ปัญหาสำคัญคือ สถานศึกษาอาชีวศึกษาหลายแห่งที่ยังไม่ได้เข้าสังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาใด ๆ ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาอาชีวศึกษาให้เป็นไปอย่างไม่เป็นระบบ อีกทั้งการบริหารจัดการสถาบันการอาชีวศึกษา ยังไม่สามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากยังไม่มีมีการกระจายอำนาจในการบริหารจัดการ ทั้งทางด้านงบประมาณ บุคลากร และด้านอื่น ๆ อย่างชัดเจนตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) สำหรับเป็นเครื่องมือในการกำกับทิศทางการปฏิบัติงานของกระทรวงศึกษาธิการ และส่วนราชการ/หน่วยงานในสังกัด (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ปัจจุบันหน่วยงานรัฐมีความพยายามอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาการอาชีวศึกษามาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในส่วนของ การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้การอาชีวศึกษา การส่งเสริมการศึกษาเฉพาะทาง การสร้างเสริมการศึกษาทวิภาคี การยกระดับอาชีวศึกษาสู่สากล โดยมีเป้าหมายและสนับสนุนให้มีผู้เรียนสายอาชีวศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการกำลังคนของภาคแรงงานอันส่งผลต่อการพัฒนาประเทศในภาพรวม ขณะนี้การจัดการศึกษาด้านอาชีวศึกษา ได้ถูกหยิบยกมาเป็นวาระสำคัญเพราะถือได้ว่า ผู้ที่เรียนจบจากอาชีวศึกษาเป็นฟันเฟืองที่สำคัญยิ่งในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจภาคการผลิตและบริการของประเทศ สอศ.จึงต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์มาช่วยผลักดันและบริหารจัดการให้การจัดการอาชีวศึกษาก้าวหน้าพัฒนาต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างประโยชน์ให้กับประเทศชาติอย่างเป็นรูปธรรม

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานอาชีวศึกษา เปรียบเสมือนแม่บ้านของสถานศึกษา ต้องประสานงานกับบุคคลหลายระดับทั้งภายในและภายนอก จะต้องเป็นบุคคลที่มีความพร้อม มีความเสียสละ มีความยืดหยุ่น และต้องรู้จักแสวงหาวิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลดี ต้องเรียนรู้และมีความชัดเจนในสถานะของตนเอง ที่ต้องเพิ่มเติมมากขึ้นคือ เรื่องของทักษะการสื่อสารกับคนรอบข้าง ทักษะการปฏิบัติงานในสังคมยุคดิจิทัล ตลอดจนทักษะการบริหารงานในองค์กร การปรับเปลี่ยนตนเองให้เท่าทันกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงสู่ศตวรรษที่ 21 สามารถนำนโยบายของรัฐบาล ของกระทรวงศึกษาธิการ และของสอศ. ไปสู่การบริหารสถานศึกษาเพื่อก้าวทันสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 อย่างทันสมัย ผลิตกำลังคนในสายอาชีพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ประกอบการในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดการศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน โดยกำหนดขอบข่ายการบริหารงานด้านการจัดการเรียนการสอนในสายงานอาชีพและประสานความร่วมมือเพื่อเป็นพลัง ขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคม เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ และภูมิภาคต่อไป การปฏิรูปอุดมศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและการกีฬาสถานศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, 2560)

จากปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้น ทางผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในเรื่องทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ว่าผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการบริหารงานที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 มากน้อยเพียงใดและต้องการเปรียบเทียบว่าทักษะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความแตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปพัฒนา ปรับปรุง วางแผนการบริหารสถานศึกษาและเป็นข้อมูลสารสนเทศทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตาม ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. ระดับการศึกษาแบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ
 - ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - ปริญญาโท
 - ปริญญาเอก
2. ประสบการณ์ในการทำงานแบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ
 - น้อยกว่า 5 ปี
 - 5 – 10 ปี
 - มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

- ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัด อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
- 1) ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน
 - 2) ทักษะการสื่อสาร
 - 3) ทักษะการสร้างความสัมพันธ์
 - 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์
 - 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล
 - 6) ทักษะด้านการเรียนการสอน
การจัดการเรียนรู้

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมุติฐาน

1. ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทฤษฎีที่แตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย
2. ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีทฤษฎีที่แตกต่างกันเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงราย ปีการศึกษา 2563 มีสถานศึกษาทั้งหมด 8 แห่ง ซึ่งมีครูในสถานศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการ อาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำนวน 457 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย จำนวน 318 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550 หน้า 303) ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิแบบมีสัดส่วน จำแนกตามขนาดของ สถานศึกษา ประกอบด้วย สถานศึกษาขนาดเล็ก สถานศึกษาขนาดกลาง สถานศึกษาขนาดใหญ่ ดังตารางที่ 3.1

ตาราง 1 ข้อมูลสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอาชีวศึกษา

จำนวนของสถานศึกษา	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
สถานศึกษาขนาดเล็ก	105	83
สถานศึกษาขนาดกลาง	102	81
สถานศึกษาขนาดใหญ่	250	154
รวมทั้งสิ้น	457	318

ที่มา: สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย (2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน 2) ทักษะการสื่อสาร 3) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ 4) ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ 5) ทักษะการใช้เทคโนโลยีและ ดิจิตอล 6) ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Rating Scale) ที่ 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาใน ศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับทักษะของ ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัด เชียงรายเพื่อกำหนดขอบเขตและกรอบแนวคิดแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ

2. ร่างข้อคำถามแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษา ให้สอดคล้องกับคำนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข
4. นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่

- 4.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ
- 4.2 ดร.อภิชาติ ฌพิกุล
- 4.3 นายณปตรี อินเรือง

ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูผู้สอนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา จำนวน 30 คน เพื่อหาความเที่ยงของข้อคำถามแล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.93

7. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงรายถึงผู้อำนวยการโรงเรียนเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ครูผู้สอนตอบแบบสอบถาม
2. ส่งแบบสอบถามไปยังผู้บริหารและครูผู้สอน สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
3. การส่งและการติดตามแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยปฏิบัติดังนี้
 - 3.1 ลงรหัสของแบบสอบถามเพื่อส่งต่อการตรวจสอบและติดตามคืน
 - 3.2 โรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งด้วยตนเอง
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลกลับ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
 - 3.4 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนทั้งหมด จำนวน 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งผู้วิจัยได้แยกการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลักษณะของแบบสอบถามดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ นำเสนอในรูปตารางประกอบบรรยาย

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้วิธีการวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายข้อ รายด้าน และโดยรวม

3. ข้อมูลเปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยใช้ค่า f-test แบบ Independent Samples และ แบบ One-Way Anova หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธี LSD

4. รวบรวมข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อสรุปเป็นแนวทางการทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

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 LSD

ผลการศึกษา

การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. พบว่า ระดับความคิดเห็นการวิจัย เรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (โดยภาพรวม) อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน และทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล เมื่อพิจารณาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย รายงานสรุปได้ดังนี้

1.1 ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีทักษะในการมอบหมายงานเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ให้งานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับทักษะวิชาชีพที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารงานอาชีวศึกษาเป็นอย่างดีและ ผู้บริหารมีทักษะการสอนงานให้คำปรึกษาและพัฒนาครูให้เกิดความรู้ความสามารถได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารมีการวางแผนงานลำดับความสำคัญเพื่อง่ายต่อการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย

1.2 ด้านการสื่อสารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารคอยให้คำแนะนำชี้แนะต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อประสบกับปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขนำไปสู่ความสำเร็จ และผู้บริหารสามารถถ่ายทอดความรู้ ข้อมูลข่าวสารให้ครูได้ทราบอย่างทั่วถึง ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความชัดเจนในการมอบหมายงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งด้านเอกสารและสื่อออนไลน์

1.3 ด้านมนุษยสัมพันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายไม่ว่าวงตัวเหนือคนอื่นมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลมองโลกทัศน์ใหม่ ๆ ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและ ผู้บริหารมีการสร้างกิจกรรมเพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนให้มีความร่วมมือกับชุมชนในทุก ๆ ด้านผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานโดยมีการทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง โดยทำงานแบบครอบครัวกับเพื่อนร่วมงาน

1.4 ด้านการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้บริหารสามารถคิดและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารมีความคิดแง่บวก หรือ Positive thinking และผู้บริหารเป็นบุคคลมีความคิดและการกระทำที่ไม่ทำร้ายใคร หรือ Constructive thinking ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ที่หลากหลาย มองโลกกว้างไกล แตกต่างไปจากเดิม

1.5 ด้านการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถสร้างงานเพื่อสื่อสารผ่านเครื่องมือดิจิทัลในการบริหารงานในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสามารถใช้งานพื้นฐานคอมพิวเตอร์ และอินเทอร์เน็ตได้อย่างคล่องแคล่วและ ผู้บริหารสามารถใช้สารสนเทศเพื่อการติดต่อสื่อสารประสานงานความร่วมมือทางออนไลน์ได้อย่างคล่องแคล่ว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสามารถนำข้อมูลที่ได้รับจากสารสนเทศนำไปประยุกต์ใช้งานกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้

1.6 ด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ผู้บริหารสามารถบูรณาการแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อสนองต่อความต้องการของสถานประกอบการได้ ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ จัดครูที่ทำการสอนให้ตรงกับสาขาวิชาเอก และครบทุกสาขาวิชาและ ผู้บริหารมีการนิเทศการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องและมีตารางนิเทศที่ชัดเจนและ ผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางวิชาการ แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อใช้ในการจัดการเรียน และผู้บริหารจัดสภาพบรรยากาศห้องเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สถานที่ที่พักร้อนให้เหมาะสมเป็นที่น่าเรียนรู้และผู้บริหารส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษและเทคโนโลยี

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตามระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

2.1 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายของสถานศึกษา จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายของสถานศึกษา

โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ 2 ทักษะการสื่อสาร, ด้านที่ 3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ด้านที่ 5 ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล, ด้านที่ 6 ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านที่ 1 ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงานและด้านที่ 4 ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของ LSD

3. ผลการเปรียบเทียบรายคู่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยวิธีของ LSD สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบรายคู่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านทักษะการสื่อสารพบว่า มีจำนวนคู่ที่มีความคิดเห็นต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี และผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบรายคู่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ พบว่ามีจำนวนคู่ที่มีความคิดเห็นต่างกันจำนวน 4 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี, ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี, ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป, และผู้มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบรายคู่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลพบว่า มีจำนวนคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 3 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี, ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี, และผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปีมีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ผลการเปรียบเทียบรายคู่เกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่ามีจำนวนคู่ที่แตกต่างกันจำนวน 2 คู่ ได้แก่ ผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไปและผู้มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 6-10 ปี มีความคิดเห็นต่างกับผู้มีประสบการณ์ทำงาน 20 ปีขึ้นไป แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทรรศนะของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายมีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1. ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย (โดยภาพรวม) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ทักษะมนุษยสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงสร้างสรรค์ทักษะ อยู่ในระดับมาก ทักษะการสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัลอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมระดับการศึกษาต่างก็มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารเมื่อปฏิบัติงานกับร่วมงานไม่ว่า จะระดับการศึกษาที่ต่างกันแต่ทักษะของผู้บริหารที่แสดงออกมาก็ไม่มีผลต่อทฤษฎีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย ดังที่ มณฑาทิพย์ นามนุ (2561) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผู้บริหารเข้าใจ ในหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสามารถประยุกต์และบริหารตามสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารงานทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและเกิดประโยชน์สูงสุด.

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านที่แตกต่าง ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร, ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์, ทักษะการใช้เทคโนโลยีและดิจิทัล, ทักษะด้านการจัดการเรียนรู้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากประสบการณ์ในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงานเพราะประสบการณ์จะช่วยให้เรามีความเข้าใจและสามารถคาดการณ์ในเรื่องต่าง ๆ ได้ จากประสบการณ์ที่ผ่านมาจะทำให้ผู้บริหารมีทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 มากขึ้นในทุกด้านที่กล่าวมาและนำประสบการณ์มาช่วยพัฒนาหน่วยงานและสถานศึกษามากขึ้น ดังที่ (ศศิตา เพลินจิต, 2558) ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 พบว่า ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะ ข้ามวัฒนธรรม ด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง ผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์ทำงานพบว่า ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 กับประสิทธิผลทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษาสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงรายต่อไป
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อทักษะผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานด้านเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดเชียงราย

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเรื่อง ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ตามทฤษฎีของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยการสนับสนุนจากบุคลากรหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ ดร.อภิชาติ ณพิบูลย์ ตรีวิทยฐานะเชี่ยวชาญ วิทยาลัยเทคนิคเชียงราย นายณปตริ อินเรือง รองผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณครูทุกท่านในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย และผู้เกี่ยวข้องทุกท่านในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). **การรวมสถานศึกษาอาชีวศึกษาในสังกัดคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่มีความพร้อม ยกระดับและจัดตั้งเป็นสถาบันการอาชีวศึกษาตามพระราชบัญญัติการอาชีวศึกษา พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). **ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี, กาญจนบุรี.
- สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2560). **การปฏิรูปอุดมศึกษาของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาและการกีฬา สภานิติบัญญัติแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- อรอุมา ดวงจันทร์. (2558). **ทักษะการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย
A Study of The Administrator's Roles in Promoting the Professional Learning Community Management (PLC) Of Schools Under the Department of Local Administration Mueang Chiang rai District

วิลาลินี เทพเสนา^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Wilasinee Tepsena^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย 2) เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (one-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1) บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านภาวะผู้นำร่วม และด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ 2) บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีมร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ส่วนด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ, บทบาทของผู้บริหาร

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 62170297@up.ac.th

Abstract

The objective of this research to study 1) to study of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District 2) to compare the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to Educational degree and work experiences. The sample was the administrators and teacher of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District 285 persons. The instruments used in this study were five-level rating scale questionnaire with the reliability 0.97 and the data were analyzed by descriptive statistics include percentage, frequency average, standard deviation and inferential statistics: One-Way ANOVA and test the mean difference individually by LSD (Least Significant Difference).

The results of the study found 1) the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District, overall are the high levels. Considering in orders, the highest mean to the lowest one was as follows: Shared Vision, Professional learning and development, Caring community, Supportive structure, Shared Leadership and Collaborative Teamwork. 2) The comparison of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to Educational degree overall were statistically different at the .05 level and The comparison of the administrators' roles in promoting the professional learning community management (PLC) of schools under the Department of Local Administration Mueang Chiang Rai District according to work experiences were statistically different at the .05 level by 5 orders as Shared Vision, Collaborative Teamwork, Shared Leadership, Professional learning and development and Caring community but Supportive structure were not statistically different.

Keywords : Professional learning community, Administrators' roles

บทนำ

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ และการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อพัฒนาประเทศให้มีความรุ่งเรืองทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี โดยปัจจัยสำคัญของการพัฒนาการศึกษา คือ การพัฒนาคุณภาพครู ซึ่งการปฏิรูปครูเป็นเจตนารมณ์ของแผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ. 2560-2579) ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านที่ 3 เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัย และการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ ใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาใหม่ให้ทันโลกของศตวรรษที่ 21 โดยเน้นให้ครูมีทักษะความรู้ และปรับเปลี่ยนวิธีการสอนนอกเหนือจากการเน้นการบรรยายเป็นหลักสู่การเรียนรู้แบบสัมมนา ทดลอง วิจัย หรือการตั้งคำถาม (วิทยากร เชียงกูล, 2559) เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้มีความคิดมีกระบวนการมีค่านิยม และเจตคติที่ดีต่อการเรียนรู้ จากนโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 เรื่องการพัฒนาครู เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามศาสตร์พระราชด้วย Active Learning และ Professional Learning Community (PLC) สู่คุณภาพ Thailand 4.0 ซึ่งเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการร่วมมือกันของครู ผู้บริหาร และนักการศึกษา เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ เป็นผลให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC สู่สถานศึกษา ทั้งระดับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เป้าหมายเพื่อให้ครูที่เข้าร่วมโครงการนำกระบวนการตามกรอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนอย่างแท้จริง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17, 2560) รวมทั้งนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ที่กำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อส่งเสริมให้เกิดชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่งเสริมและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาในรูปแบบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)

การจัดการศึกษาของไทย เรื่องที่เกิดภาวะวิกฤตอย่างมากและควรเร่งปฏิรูปนั้น คือ คุณภาพผู้เรียน ซึ่งจากการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-Net) พบว่า ภาพรวมทุกวิชายังอยู่ในระดับที่ต่ำกว่าเกณฑ์ ซึ่งนั่นเป็นผลสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของผู้เรียนที่ยังปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการศึกษา จากปัญหาดังกล่าวกระทรวงศึกษาธิการจึงได้นำหลักชุมชนแห่งการเรียนรู้ (PLC) เข้ามาขับเคลื่อนพัฒนาครูผู้สอนให้สอดคล้องกับนโยบายปฏิรูปการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ Professional Learning Community (PLC) ยังเป็นกระบวนการพัฒนาครูโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่เกิดจากการรวมตัว วมใจ วมพลัง วมมือกันของครูผู้บริหาร และนักการศึกษาในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของการเป็นโรงเรียนแห่งการเรียนรู้ การมีชุมชนแห่งวิชาชีพจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทั้งครูผู้สอนและผู้บริหารได้ใช้หลักการแห่งวิชาของตน ไปเพื่อการปรับปรุงด้านวิธียสอน และด้านทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้วิธีการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์ไตร่ตรอง เสวนา และการได้รับข้อมูลย้อนกลับที่แต่ละคนมีต่อกันกลับคืน ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพจะเกิดขึ้นได้ จะต้องประกอบด้วยการรวมตัวกันของสมาชิกชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ และยังคงประกอบด้วยบทบาทสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและสมาชิกในชุมชนที่จะสนับสนุน ซึ่งจะก่อให้เกิดองค์ประกอบลักษณะสำคัญของชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ประกอบด้วย การส่งเสริมตามแนวทาง 6 ประการ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) คือ วิสัยทัศน์ร่วม ทีมร่วมแรงร่วมใจ ภาวะผู้นำร่วม การเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ ชุมชนกัลยาณมิตร และโครงสร้างสนับสนุนชุมชน

การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ผู้บริหารจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษา ในฐานะผู้นำยุคใหม่ที่เน้นการปฏิรูปต้องเป็นผู้นำคุณภาพ ต้องใช้กระบวนการดำเนินงาน ความร่วมมือ การมีปฏิสัมพันธ์และเชื่อมโยงระหว่างครู ให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมของโรงเรียน องค์ประกอบของกระบวนการความร่วมมือเป็นการรวมเอาความเป็นหมู่คณะ การแลกเปลี่ยนภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การวางแผน การสะท้อนกลับ และการประเมินผล ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ บทบาทการนำอย่างมีประสิทธิภาพ บทบาทการเป็นสัญลักษณ์ของท้องถิ่น บทบาทของนักบริหารมืออาชีพ บทบาทเป็นแบบอย่างประชาธิปไตย บทบาทในการขับเคลื่อนธรรมาภิบาล และบทบาทอื่นตามสถานการณ์ (พิชญ์นิษฐา พรรณศิลป์, 2558) ซึ่งบทบาทและความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการบริหารจัดการของผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานรู้จักวิธีโน้มน้าวผู้ร่วมงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและเกิดความรู้สึกผูกพันต่อสถานศึกษา อยากรอยู่กับสถานศึกษาตลอดไป และผู้บริหารสถานศึกษาอาจกล่าวได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ซึ่งนอกจากเป็นผู้ที่มีความรู้แล้วต้องทำตนให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาของผู้ร่วมงาน และควรจะมีเครื่องมือในการช่วยถ่ายทอดความรู้สู่การปฏิบัติและถ่ายทอดความรู้สู่ผู้อื่นอันจะนำไปสู่การบริหารจัดการงานที่มีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

จากความสำคัญของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) และบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาสังคมที่

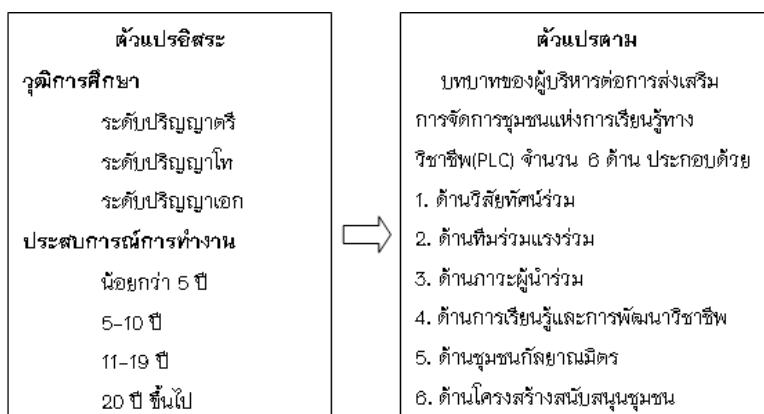
จะต้องให้ความสำคัญ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในสถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาคุณภาพการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดการวิจัย



สมมุติฐานการวิจัย

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวนทั้งสิ้น 1,095 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวนทั้งสิ้น 285 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมศึกษาธิการ เชียงกูล. (2559) รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

เสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบตรวจรายการ (Check List) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามถึงบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ลักษณะแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales)

3. การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ผู้วิจัยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากบทความ ตำรา เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและแก้ไขแบบสอบถามเพื่อนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้

3.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าด้วยตนเองเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

3.4 นำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าเป็นข้อคำถามที่อยู่ในเกณฑ์ความตรงเชิงเนื้อหาที่ใช้ได้ และนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงสมบูรณ์แล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบและขอความเห็นชอบก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

3.7 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนเทศบาล 2 (แม่ตำตรุณเวทย์) สังกัดเทศบาลเมืองพะเยา กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองพะเยา จำนวน 30 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งสิ้น 30 ชุด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.95

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยขอหนังสือขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำนวน 13 โรงเรียน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

5.1 หาค่าความถี่ และร้อยละ ของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

5.2 หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามและแปลความหมายของค่าเฉลี่ย

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

6.1 สถิติที่ใช้หาค่าของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามแต่ละข้อโดยใช้สูตร IOC และการหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

6.2 สถิติในการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ประกอบด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.3 สถิติเชิงอ้างอิงในการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน โดยการวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างทางสถิติได้ทดสอบผลต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาเพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย

การศึกษารายละเอียดของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการเรียนรู้ และการพัฒนาวิชาชีพ และ ด้านชุมชนกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วม การศึกษารายละเอียดของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านวิสัยทัศน์ร่วม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมายทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน อยู่ในระดับมาก และ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านที่มาร่วมแรงร่วมใจพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านภาวะผู้นำร่วมพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารยึดหลักแนวทางบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนและเปิดโอกาสให้มีการร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ จัดพื้นที่ที่เปิดกว้างให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่มีอุดมการณ์ร่วมกัน ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ของตนเองเพื่อการเปลี่ยนแปลงเชิงคุณภาพของผู้เรียน อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารจัดและปรับเปลี่ยนเวลาในการจัดการเรียนรู้เพื่อให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีเวลาที่เพียงพอต่อการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และ ผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บริหารเน้นความคล่องตัวในการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ และมีระบบสารสนเทศของชุมชนเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสนับสนุนการจัดการโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ลดความเป็นองค์กรที่ยึดวัฒนธรรมแบบราชการ และใช้วัฒนธรรมแบบกัลยาณมิตรหาวิชาการ อยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน การศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ด้านโครงสร้าง

แบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5) ด้านชุมชนกัลยาณมิตร การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงรายด้านชุมชนกัลยาณมิตร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ด้านชุมชนกัลยาณมิตรแตกต่างกับ ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6) ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงรายด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 5 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี ผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-19 ปี และผู้ที่มีประสบการณ์การทำงาน 20 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน ไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย พบประเด็นสำคัญที่ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการศึกษาบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าใน ปัจจุบันโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ผู้บริหารมีบทบาทในการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีประเด็นที่ควรนำมาอภิปราย ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ร่วมกัน พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมือง เชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมองเห็นภาพเป้าหมาย ทิศทางในการขับเคลื่อนการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงผู้บริหารมีการส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีวิสัยทัศน์เชิงอุดมการณ์ทางวิชาชีพพร้อมกัน และผู้บริหารยอมรับ และรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างในแต่ละปัจเจกบุคคลของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของพรอริดี ชาวคำเขตต์ (2561) ได้ศึกษาสภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ของบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่น

เสียงรายชื่อนเหนือในด้านการมีค่านิยมและวิสัยทัศน์ร่วม มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยบุคลากรทางการศึกษาทุกคนให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน การร่วมมือร่วมใจและมองเป้าหมายร่วมกันเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน

1.2 ด้านที่ร่วมมือร่วมใจ พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการวางแผนปฏิบัติในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ร่วมกับสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการคิดร่วมกันในการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังอาจเกิดจากที่ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการตัดสินใจร่วมกันในการดำเนินการชุมชนแห่งการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของเกียรติยศดา ภาคเกษม (2557) ได้ศึกษาการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่าองค์ประกอบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น พบว่ามี 5 องค์ประกอบ ซึ่งด้านการมีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่นอยู่ในลำดับความสำคัญที่ 2 โดยด้านการมีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนในการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ต้องอาศัยความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชนจากทุกภาคส่วน มีความร่วมมือจากสมาชิกในชุมชน ชุมชนตระหนักถึงความสำคัญ และเห็นประโยชน์ของการพัฒนาชุมชนรอบ ๆ โรงเรียนเทศบาลให้เป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ตอบสนองแนวนโยบายการบริหารจัดการศึกษา สถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในการพัฒนาท้องถิ่น (SMBLD) ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

1.3 ด้านภาวะผู้นำร่วม พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสามารถส่งเสริมให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เกิดการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งตนเองและวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารยึดหลักแนวทางการบริหารจัดการร่วม การสนับสนุน การกระจายอำนาจ การสร้างแรงบันดาลใจของครู โดยสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้เป็นผู้ลงมือกระทำ นอกจากนี้ยังเกิดจากที่ผู้บริหารส่งเสริมการร่วมแบ่งปันอำนาจและหน้าที่ ความรับผิดชอบแก่สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้อย่างเป็นประชาธิปไตย ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ ปรีศนา วิโนสยะ (2562) ได้ศึกษาสภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก พบว่า สภาพของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก ในด้านภาวะผู้นำร่วม อยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารจัดให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์การจัดการเรียนรู้ ครูมีอิสระในการเลือกวิธีการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามความถนัดของผู้เรียน ครูในกลุ่มสาระการเรียนรู้เดียวกันหรือต่างกลุ่มสาระการเรียนรู้ ร่วมกันวิเคราะห์หลักสูตร กำหนดเนื้อหาในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูทุกคนเข้าร่วมและให้ความสำคัญในการวางแผน ออกแบบการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ครูจัดช่วงเวลาให้ผู้เรียนทำกิจกรรมร่วมกันหรือเรียนรู้ด้วยตนเองตามศักยภาพของผู้เรียน

1.4 ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) รวมถึงการที่ผู้บริหารมีการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่ต้องอาศัยการตระหนักรู้ สติ การฟังและการใคร่ครวญเพื่อสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และผู้บริหารสนับสนุนให้สมาชิกในชุมชนแห่งการเรียนรู้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาวิชาชีพพร้อมกัน ส่งเสริมและสนับสนุนครูผู้สอน นำผลการเรียนรู้มาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาการปฏิบัติงานวิชาชีพให้มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้อง

กับผลการศึกษาของ พระอดุลวิทย์ ปิจจะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ส่งเสริมให้ครูนำประเด็นปัญหาจากการปฏิบัติงานของครูมาพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน ยอมรับความคิดเห็นร่วมกัน และในระหว่างการพูดคุย ควรมีการจัดเวลาเพื่อร่วมกัน พิจารณาการกลยุทธ์ใหม่ ๆ ด้านการสอนที่เหมาะสมกับครู มีเสรีภาพในการแสดงออกทางความคิดและเป็นพื้นที่ปราศจากการใช้อำนาจกดดัน มีจริยธรรมแห่งความเอื้ออาทร ซึ่งเป็นการ เชื่อมโยงปฏิสัมพันธ์กันทั้งในเชิงวิชาชีพและชีวิตและให้ต้นสังกัดลดการอบรมครูที่มีบ่อยเกินไป เพื่อคืนครูสู่ห้องเรียนให้กับนักเรียน เพื่อจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพได้ตามนโยบายของการศึกษาชาติ

1.5 ด้านชุมชนกัลยาณมิตร พบว่า บทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสนับสนุนให้ชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ เป็นกลุ่มที่มีวิสัยทัศน์ต่อกัน ให้ความสำคัญกัลยาณมิตรเชิงวิชาการต่อกัน รวมถึงผู้บริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยยึดหลักพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา ในการบริหารจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของวรลักษณ์ ชูกำเนิด (2557) ได้ศึกษารูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ผลการศึกษาสามารถสรุปองค์ประกอบชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย ได้ 6 องค์ประกอบ ที่เรียงลำดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย องค์ประกอบที่ 1 ชุมชนกัลยาณมิตรตามวิถีไทย องค์ประกอบที่ 2 ระบบเปิดแบบพนักงาำลังมุ่งสู่ผู้เรียน องค์ประกอบที่ 3 วิสัยทัศน์เชิงศรัทธารวม องค์ประกอบที่ 4 ภาวะผู้นำเร้าศักยภาพ องค์ประกอบที่ 5 ระบบที่มเรียนรู้ทางวิชาชีพสู่วุฒิภาวะความเป็นครู องค์ประกอบที่ 6 พื้นที่เรียนรู้บนฐานงานจริง ทั้ง 6 องค์ประกอบของ PLC สู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียนในประเทศไทย เป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

1.6 ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน พบว่าบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานเพื่อสนับสนุนชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ รวมทั้งผู้บริหารมีการวางโครงสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในรูปแบบไม่รวมศูนย์ หรือโครงสร้างแบบการปกครองตนเองของชุมชน เพื่อลดความขัดแย้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานสอนกับฝ่ายบริหารให้น้อยลงซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ พระอดุลวิทย์ ปิจจะ (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย ด้านโครงสร้างสนับสนุนชุมชน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก

2. ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตามประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ใช้ความรู้

ในการปฏิบัติงาน และใช้คุณวุฒิทางการศึกษามาใช้ในการพัฒนาที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษา ชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบการ เสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้วิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาชั้นพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุพรรณบุรี เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านนโยบาย ทิศทางและกลยุทธ์สถานศึกษา ด้านการส่งเสริม และพัฒนาครูและบุคลากรและด้านการเรียนรู้และการพัฒนาวิชาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ส่วน ผลการเปรียบเทียบตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2.2 ผลการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารต่อการส่งเสริมการจัดการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทาง วิชาชีพ (PLC) ของโรงเรียนสังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีด้านที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ร่วม ด้านทีม ร่วมแรงร่วมใจ ด้านภาวะผู้นำร่วม ด้านการเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และด้านชุมชนกัลยาณมิตร ส่วนด้านโครงสร้าง สนับสนุนชุมชน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากครูปฏิบัติตนตามบทบาทของตนเองในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ อีกทั้งกระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายให้สถานศึกษาทุกแห่งดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ซึ่ง มีการบรรจุเวลาเข้าร่วมชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ให้อยู่ในตารางการจัดการเรียนการสอนของครู และ ประสบการณ์ในการทำงาน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน อาจเป็นเพราะได้ลงมือปฏิบัติจริง และเกิด กระบวนการเรียนรู้ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง พบเห็นปัญหาอุปสรรค และแก้ปัญหา พัฒนางานด้วยตนเองจนก่อ เกิดเป็นประสบการณ์หรือเกิดการเรียนรู้ อีกทั้งยังให้เป็นเกณฑ์การประเมินเพื่อขอเลื่อนวิทยฐานะในระดับที่สูงขึ้น ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของธีรยุทธ รุจาคม (2561) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัด สมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 แบ่งออกเป็น 6 องค์ประกอบ คือ 1). วิสัยทัศน์ร่วมกัน 2). ร่วมแรง ร่วมใจและร่วมมือ 3) ภาวะผู้นำ 4) กัลยาณมิตร 5) ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และ 6) การเรียนรู้และพัฒนาวิชาชีพ และแต่ละองค์ประกอบจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและกลุ่มสาระการ เรียนรู้ ตามการทดสอบทางสถิติ พบว่าไม่แตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัทโส อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ผู้สอนทุกท่าน เป็นอย่างยิ่งที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ เป็น อย่างสูง ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำสาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.เกียรติคุณ จันแก่น ผู้อำนวยการสำนักการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย และ ดร.ศราวุธ สุตะวงศ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนองค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงรายที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ซึ่ง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น อำเภอเมืองเชียงราย ที่อนุเคราะห์ ให้ ความร่วมมือตอบแบบสอบถามอย่างดี ซึ่งเป็นประโยชน์ ต่อการวิจัยเป็นอย่างยิ่ง เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณครอบครัวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ คอยให้ กำลังใจที่ดี และคอยสนับสนุน ตลอดระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขอมอบให้ บุพการี และขออุทิศให้ ผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียน ตลอดระยะเวลาในการศึกษาทั้งที่เอื้อนามและไม่ได้เอื้อ นามที่เกี่ยวข้องในความสำเร็จในครั้งนี้ และให้เป็นคุณูปการแก่วงการศึกษาเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนไป

เอกสารอ้างอิง

- เกียรติสุดา กาศเกษม. (2557). การพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ในห้องเรียนของโรงเรียนเทศบาลด้วยการวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม. วิทยานิพนธ์ กศ.ด., มหาวิทยาลัยรัตนนคร, พิษณุโลก.
- ธีรยุทธ รุจาคม. (2561). การดำเนินงานชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ กลุ่ม 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- นันทน์ภัส ชัยสงคราม (2561). การเสริมสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพทางการศึกษาใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย์, กรุงเทพฯ.
- ปริศนา วิโนลยุะ (2562) การศึกษาสภาพและแนวทางการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 38 จังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยรัตนนคร, พิษณุโลก.
- พรอรรถี ชาวคำเขตต์ (2561) สภาพการจัดการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ(PLC)ของบุคลากรทาง การศึกษากลุ่มเครือข่ายพัฒนาการศึกษาท้องถิ่นเชียงรายโซนเหนือ. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พระอดุลวิทย์ ปัจจะ. (2561) การศึกษาแนวทางในการดำเนินงานกระบวนการชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จังหวัดเชียงราย. การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- พิชญ์ณัฐา พรธณศิลป์. (2558). บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นในศตวรรษที่ 21. วารสารวิชาการสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร, 3(2), 146-161.
- วรลักษณ์ ชูกำเนิด. (2557). รูปแบบชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพครูสู่การเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 บริบทโรงเรียน ในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.



วิทยากร เชียงกุล. (2559) รายงานสภาวะการศึกษาไทย ปี 2557/2558 จะปฏิรูปการศึกษาไทยให้ทันโลกในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างไร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). คู่มือการอบรมคณะกรรมการขับเคลื่อนกระบวนการ PLC (Professional Learning Community) “ชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ” สู่สถานศึกษา ระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. (2560). แนวทางการขับเคลื่อน PLC สู่การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน Thailand 4.0 สพม.17. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.

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

การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36
The informative system management for educational quality assurance in Thai
border school groups under Secondary Educational Service Area Office 36

วิศรุตา ศรีสม^{1*} และ ทารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Wisaruta Srisom^{1*} and Tararat Malaitao,²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อเปรียบเทียบการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน จำนวน 212 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง(กรณีผู้บริหาร) จำนวน 8 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น ตามขนาดโรงเรียนตามจำนวนประชากรจากจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนทั้ง 8 โรงเรียน จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า

1. การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ผลการเปรียบเทียบจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาพบว่า 2.1) การดำเนินงานการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกัน 2.2) การดำเนินงานการจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : การจัดการระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : wisarutasrisom@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study the organization of an informative system management for educational quality assurance in Thai border school groups under Secondary Educational Service Area Office 36, and 2) compare the organization of an informative system management for educational quality assurance in Thai border school groups under Secondary Educational Service Area Office 36, classified by position and size of educational institutions. The sample participants were from 8 schools consisted of 212 administrators and teachers in Thai border school groups under Secondary Educational Service Area Office 36 in academic year of 2020. The researcher used purposive sampling (to analyze the administrators) to 8 people and used stratified sampling method according to the number of the teachers in 8 schools for 204 people. The tool for data collection was 5 levels rating scale questionnaire which has 5 parts that has IOC rating between 0.67 – 1.00 and has the tool content validity equals to 0.98. The statistics used for data analysis were mean of frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation and One – way ANOVA.

The result of the research were as follow:

1. the results of the implementation of the information system for the quality assurance of educational institutions was overall and in each individual aspect at a high level.
2. the comparison of the implementation of the information system for the quality assurance of educational institutions showed that 2.1) the results of implementation of the information system for the quality assurance of educational institutions classified by the position of the respondents was not different, and 2.2) the results of implementation of the information system for quality assurance of educational institutions classified by school size was different at the statistically significant .05 level.

Keywords : The informative system management for educational quality assurance

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 – 2579 ได้กล่าวถึง ระบบข้อมูลและสารสนเทศไว้ใน ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างโอกาส ความเสมอภาค และความเท่าเทียมทางการศึกษา ในเป้าหมายที่ 3 ระบบข้อมูลรายบุคคลและสารสนเทศทางการศึกษาที่ครอบคลุม ถูกต้องเป็นปัจจุบัน เพื่อการวางแผน การบริหารจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล มีตัวชี้วัดที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศ คือ (1) มีระบบสารสนเทศด้านการศึกษา และด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่เป็นระบบเดียวกันทั้งประเทศ ครอบคลุม ถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน สามารถอ้างอิงได้เพื่อใช้ ประโยชน์ในการวางแผน การบริการจัดการศึกษา การติดตาม ประเมิน และรายงานผล ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงาน ทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ (2545) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ระบบสารสนเทศจึงเป็นเครื่องมือสำคัญประการหนึ่งที่จะ ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพนั้นจะต้องมีความ เทียบตรงตามเรื่องที่ต้องการใช้ เรียกใช้ได้สะดวก รวดเร็วและทันต่อเวลา ซึ่งสถานศึกษาที่มีระบบสารสนเทศที่ สมบูรณ์ ครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน สามารถเรียกใช้ได้สะดวกและตรงตามความต้องการ มีส่วนช่วยให้สถานศึกษา สามารถดำเนินการพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการสร้างความมั่นใจบนรากฐานหลักวิชา หลักฐาน ข้อเท็จจริงที่สามารถตรวจสอบได้ มีการวิเคราะห์และประมวลผลที่เป็นวิทยาศาสตร์ มีความสมเหตุสมผล ระบบ

สารสนเทศนั้น จึงนำไปสู่การพัฒนาแนวความคิด และสร้างทางเลือกที่หลากหลายในการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาได้อีกด้วย

การจัดเตรียมความพร้อมในระบบสารสนเทศภายในสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษา ซึ่งสถานศึกษาต้องดำเนินการวางระบบบริหารจัดการ พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อให้ผู้เรียนเกิดคุณภาพ กระบวนการประกันคุณภาพของสถานศึกษา เป็นกลไกที่สำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนา เพราะจะทำให้สถานศึกษาได้ข้อมูลย้อนกลับ ที่สะท้อนให้เห็นการดำเนินงานที่ผ่านมาว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวจะต้องอาศัยข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการตัดสินใจปรับปรุง แก้ปัญหาและดำเนินงานในสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด การจัดระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบ ถูกต้อง สมบูรณ์ เป็นปัจจุบันและสามารถเรียกใช้ได้ตลอดเวลา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554)

นอกจากนี้ในปี พ.ศ. 2563 เป็นปีสุดท้ายในการประเมินคุณภาพภายนอกรอบ 4 ซึ่งสำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา มีเป้าหมายที่จะประเมินคุณภาพภายนอกให้แก่สถานศึกษาตามที่ต้นสังกัดได้ส่งรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ให้แล้วเสร็จ แต่ด้วยสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา-19 สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาจึงได้หยุดการประเมินภายนอกรอบ 4 เพื่อให้สถานศึกษาได้เตรียมความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ (New Normal) ได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา ได้เตรียมการดำเนินการในการงดลงพื้นที่ แต่จะสอบถามรายละเอียดผ่านทางระบบวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conference) หรือการโทรสอบถามในกรณีที่บางตัวชี้วัดยังมีข้อสงสัย ส่วนสถานศึกษาที่พิจารณาแล้วเห็นสมควรว่ามีความจำเป็นจะต้องลงพื้นที่ก็ให้ดำเนินการตามขั้นตอน พร้อมทั้งประสานหน่วยงานต้นสังกัดและสถานศึกษาเพื่อลงพื้นที่ตามปกติในช่วงที่มีการเปิดภาคเรียน (สำนักรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน), 2563) จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การจัดระบบสารสนเทศ เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศ และผู้ที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาได้นำไปใช้ในการแก้ปัญหา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและงานประกันคุณภาพการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

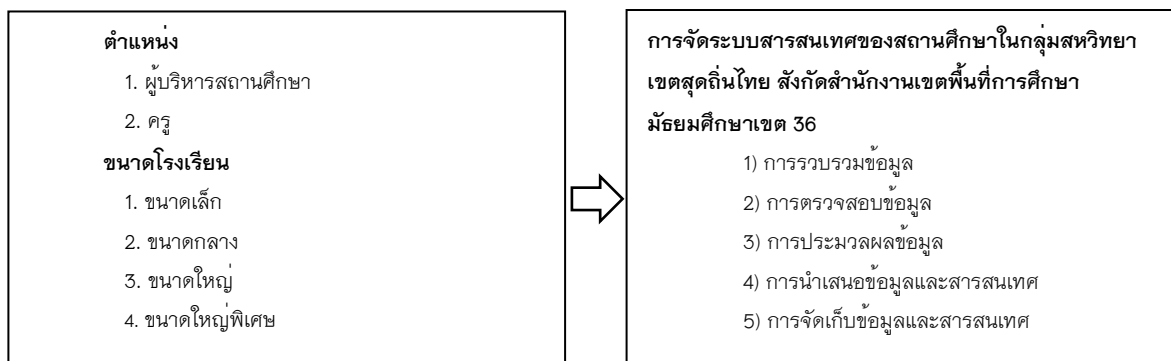
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ศึกษาสภาพการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ผู้วิจัยได้ยึดเอาหลักการและขั้นตอนสำคัญในการจัดการสารสนเทศ ตามสำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ทั้ง 5 ด้าน



สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 แตกต่างกัน
2. สถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวิธีการดำเนินงานในวิจัยการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน โดยมีจำนวนครู 451 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง 0.05 ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 คิดเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 212 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (กรณีผู้บริหาร) จำนวน 8 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดโรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ขนาดกลาง และขนาดเล็ก แล้วทำการเทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากรจากจำนวนครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนทั้ง 8 โรงเรียนนั้น และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 204 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check – List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล 2) ด้านการตรวจสอบข้อมูล 3) ด้านการประมวลผลข้อมูล 4) ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ และ 5) ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ รวมทั้งทั้งหมด 35 รายการ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าความเที่ยงของเครื่องมือได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 การนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา 36 กลุ่มย่อยที่ 4 โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษได้แก่ โรงเรียนเทิงวิทยาคม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 11 คน โรงเรียนขนาดใหญ่ได้แก่ โรงเรียนเชิงขงวิทยาคม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 8 คน โรงเรียนขนาดกลาง ได้แก่ โรงเรียนเวียงแก่นวิทยาคม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 7 คน และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้แก่ โรงเรียนขุนตาสวิทยาคม จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 4 คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage) ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับระดับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยการจำแนกตามตำแหน่งที่ต่างกันระหว่างผู้บริหารและครู โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยการจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยการทดสอบค่าเอฟ (f-test)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 1 แสดงผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	8	3.80
	ครู	204	96.20
	รวม	212	100.00
2	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	38	17.90
	ขนาดกลาง	55	25.90
	ขนาดใหญ่	49	23.10
	ขนาดใหญ่พิเศษ	70	33.00
	รวม	212	100.00

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 และครูจำนวน 204 คน คิดเป็นร้อยละ 96.20 และผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 17.90 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.90 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาใหญ่ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
กลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สภาพการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ข้อ	การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพ การศึกษาของสถานศึกษา	(N=212)		ระดับการ จัดระบบ สารสนเทศ	ลำดับที่
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการรวบรวมข้อมูล	4.21	0.32	มาก	2
2	ด้านการตรวจสอบข้อมูล	4.20	0.33	มาก	3
3	ด้านการประมวลผลข้อมูล	4.21	0.31	มาก	2
4	ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ	4.22	0.30	มาก	1
5	ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ	4.16	0.29	มาก	4
ภาพรวม		4.20	0.27	มาก	

ผลการวิเคราะห์การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.20$, S.D. =0.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ ($\bar{X}=4.22$, S.D. =0.30) รองลงมา คือ ด้านการรวบรวมข้อมูล ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.32) และ ด้านการประมวลผลข้อมูล ($\bar{X}=4.21$, S.D. =0.31) ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านการตรวจสอบข้อมูล ($\bar{X}=4.20$, S.D. =0.33) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ($\bar{X}=4.16$, S.D. =0.29))

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ	ตำแหน่ง				t	sig
	ผู้บริหาร		ครู			
	สถานศึกษา (8)		(204)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล	4.05	0.36	4.22	0.32	-1.508	.133
ด้านการตรวจสอบข้อมูล	4.00	0.36	4.21	0.32	-1.808	.072
ด้านการประมวลผลข้อมูล	4.10	0.29	4.22	0.31	-1.034	.303
ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ	4.08	0.41	4.22	0.29	-1.299	.195
ด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ	4.05	0.24	4.16	0.30	-1.100	.273
ภาพรวม	4.06	0.28	4.21	0.27	-1.560	.120

จากตาราง 3 พบว่า การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีการ จัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษามีการดำเนินงานทั้งรายด้านละภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig
ด้านที่ 1 การเก็บรวบรวมข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	12.028	3	4.009	84.528*	0.000
	ภายในกลุ่ม	9.866	208	0.047		
	รวม	21.895	211			
ด้านที่ 2 การตรวจสอบข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	12.534	3	4.178	88.813*	0.000
	ภายในกลุ่ม	9.785	208	0.047		
	รวม	22.319	211			
ด้านที่ 3 การประมวลผลข้อมูล	ระหว่างกลุ่ม	10.911	3	3.637	82.861*	0.000
	ภายในกลุ่ม	9.130	208	0.044		
	รวม	20.040	211			
ด้านที่ 4 ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	8.678	3	2.893	60.451*	0.000
	ภายในกลุ่ม	9.952	208	0.048		
	รวม	18.630	211			
ด้านที่ 5 ด้านการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ	ระหว่างกลุ่ม	7.533	3	2.511	48.438*	0.000
	ภายในกลุ่ม	10.782	208	0.052		
	รวม	18.315	211			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	ระดับ
ขนาดเล็ก	3.74	0.25		-.442*	-.608*	-.665*	มาก
ขนาดกลาง	4.18	0.24			-.166*	-.224*	มาก
ขนาดใหญ่	4.34	0.20					มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41	0.19					มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการตรวจสอบข้อมูล เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	ระดับ
ขนาดเล็ก	3.73	0.33		-.419*	-.609*	-.679*	มาก
ขนาดกลาง	4.15	0.24			-.190*	-.260*	มาก
ขนาดใหญ่	4.34	0.15					มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.41	0.15					มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการประมวลผลข้อมูล เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	ระดับ
ขนาดเล็ก	3.78	0.35		-.365*	-.624*	-.591*	มาก
ขนาดกลาง	4.15	0.24			-.259*	-.226*	มาก
ขนาดใหญ่	4.41	0.11					มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.37	0.11					มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ เป็นรายคู่

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	ระดับ
ขนาดเล็ก	3.80	0.35		-.416*	-.514*	-.569*	มาก
ขนาดกลาง	4.22	0.24			-.098*	-.153*	มาก
ขนาดใหญ่	4.32	0.17					มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.37	0.12					มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 แสดงผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ

ขนาดสถานศึกษา	\bar{x}	SD	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	ขนาดใหญ่พิเศษ	ระดับ
ขนาดเล็ก	3.81	0.36		-.275*	-.510*	-.487*	มาก
ขนาดกลาง	4.08	0.23			-.235*	-.212*	มาก
ขนาดใหญ่	4.31	0.17					มาก
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.30	0.16					มาก

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศรองลงมา คือ ด้านการรวบรวมข้อมูล และ ด้านการประมวลผลข้อมูล ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันและด้านการตรวจสอบข้อมูล ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งและขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 พบว่า

2.1 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามสถานศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษามีการดำเนินงานทั้งรายด้านละภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของ

สถานศึกษากลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่ามีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีการดำเนินงานทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.1 ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างกันคือสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้าย คือสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.2 ด้านการตรวจสอบข้อมูล เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างกันคือสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้าย คือสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.3 ด้านการประมวลผลข้อมูล เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างกันคือสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้าย คือสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.4 ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างกันคือสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้ายคือ คือสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2.5 ด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ เมื่อพิจารณารายคู่ พบว่า คู่แรกที่มีความแตกต่างกันคือสถานศึกษาขนาดเล็กแตกต่างกับสถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ และคู่สุดท้าย คือสถานศึกษาขนาดกลาง แตกต่างกับสถานศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. ระดับการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาในสถานศึกษาขนาดใหญ่ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีการจัดระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ ด้านการรวบรวมข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล และด้านการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับ เกวลี ศิริแสน (2558) ได้ศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 พบว่า การบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงรายเขต 3 มีภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งด้านการนำข้อมูลไปใช้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูลและด้านการจัดเก็บข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ สุนันทา หาผลดี (2557) ได้ศึกษา แนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 พบว่า สภาพการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านของการจัดระบบสารสนเทศอยู่ในระดับมาก โดยด้านการตรวจสอบข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ การจัดเก็บข้อมูลและด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีการดำเนินการทั้งรายด้านและภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สมสนิท เอธิการ(2558) ที่ได้ศึกษาการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกระบี่ พบว่า ผลการเปรียบเทียบการดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกระบี่ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับ ณัฐชรีดา บัณฑุกาญจน์ (2559) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชดำริกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ซึ่งผลการเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชดำริกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 2 ตามตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะสถานศึกษาแต่ละแห่งมีการแต่งตั้งครูในการปฏิบัติหน้าที่ในการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายในการตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และยังมีการจัดเก็บข้อมูลให้เป็นไปตามลักษณะและประเภทของสารสนเทศ มีการสำรองข้อมูลในรูปแบบที่หลากหลายเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลสารสนเทศ

3. ผลการเปรียบเทียบการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า มีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีการดำเนินการทั้งรายด้านและภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสถานศึกษาศึกษาขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษมีการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา มากกว่าสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดเล็ก ซึ่งสอดคล้องกับ กันตนา มั่นจิตร์ (2557) ที่ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 พบว่า การใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการมากกว่าครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริ คอยเกษม (2556) ที่ศึกษาการบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 พบว่า การบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาอยู่ระดับมาก และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในสถานศึกษาขนาดเล็ก มีการบริหารระบบสารสนเทศแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดกลางและขนาดใหญ่ นอกจากนี้สถานศึกษาขนาดกลาง มีการบริหารระบบสารสนเทศแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ และสถานศึกษาขนาดใหญ่ มีการบริหารระบบสารสนเทศแตกต่างจากสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดกลาง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพของสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ในสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 สรุปข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้และข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สถานศึกษาศวรมีการกำหนดเครื่องมือ วิธีการจัดเก็บ ที่หลากหลาย เหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล
2. สถานศึกษาศวรมีการจัดระบบข้อมูล สารสนเทศ โดยให้สถานศึกษากำหนดเป้าหมาย มีการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ มีการแต่งตั้งคณะทำงานเพื่อรับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูลอย่างชัดเจน มีกระบวนการตรวจสอบข้อมูลครบถ้วน และเป็นไปตามเป้าหมายของการประกันคุณภาพ
3. สถานศึกษาศวรมีการประมวลผลข้อมูล โดยแบ่งกลุ่มตามลักษณะของข้อมูล สารสนเทศที่จำเป็น บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการตรวจสอบความถูกต้องในการประมวลผลข้อมูล รวมไปถึงการนิเทศติดตามการประมวลผลข้อมูลเพื่อให้เป็นประโยชน์ในการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
4. สถานศึกษาศวรมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศ ทั้งด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การนำเสนอข้อมูลและสารสนเทศ รวมไปถึงด้านการจัดเก็บข้อมูล และสารสนเทศ
5. มีการพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ ความสามารถในการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการจัดระบบสารสนเทศ เพื่อความสะดวกและแม่นยำในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. ศึกษาความสัมพันธ์ของการบริหารระบบสารสนเทศกับประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา
3. ศึกษาการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษากลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ว่าที่ ร.ท. ดร.ทวีป วงศ์ชาติกุล ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนแม่เจดีย์วิทยาคม นายโกวิท โกแสนตอ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านแม่เตอ และ ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จังหวัดเชียงใหม่ทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545**. กรุงเทพฯ: ครูสภา สดปร้าว.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545.มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ กระทรวงศึกษาธิการ
- กันตนา มั่นจิตร์. (2557). การศึกษาการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 31 .วารสารศึกษาศาสตร์, 3(4),78-87
- เกวลี คิริแสน. (2558). การบริหารระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา การศึกษามหาบัณฑิต). พะเยา: มหาวิทยาลัยพะเยา
- ณัฐชรีดา บัณฑุกาญจน. (2559). การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศของโรงเรียนราชดำริ กรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. (งานนิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต) ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มูนา จารง. (2560). การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอนในศูนย์เครือข่ายตลิ่งชัน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 2 (การค้นคว้าอิสระปริญญาครุศาสตร์ มหาบัณฑิต). ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา
- ศิริ คอยเกษม. (2556). การบริหารระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษา มหาบัณฑิต). สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สมสนิท เอกธิการ. (2558). การดำเนินงานจัดระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในจังหวัดกระบี่(การค้นคว้าอิสระปริญญา การ คี ก ข า มหาบัณฑิต). สุโขทัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สำนักทดสอบทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ. (2554). **การ จัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และ วิธีการประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2553 เล่ม 4**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่ง ประเทศไทย จำกัด.
- สุนันทา ทาผลดี (2557). แนวทางการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาเขต 31. วารสารบัณฑิตศึกษา, 11(54),201-211.
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3 rd ed. New York: Harper and Row.

บทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัด สังฆมณฑลเชียงราย

Role of Administration in the Promotion Learner's Ethics in Catholic school of Chiang Rai Diocese

ศักดิ์ชัย บวรเดชภักดี^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Sakchai Bovondejapakdee^{1*} and Nattawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย 2) เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ผู้บริหาร และครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย จำนวน 162 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่าบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล เชียงราย โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการอภิบาล ด้านการ เผยแผ่ธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการจัดการและมาตรฐาน ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล เชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอภิบาล ด้านการเผยแผ่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านการจัดการและมาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการ ส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑล เชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผยแผ่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้าน บรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านการจัดการและมาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหาร, จริยธรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : ood_1984@yahoo.co.th



Abstract

This research aimed to 1) study the role of administrators in promoting student ethics in Catholic schools of Chiang Rai Diocese 2) to compare the roles of administrators in promoting student ethics in Catholic schools of Chiang Rai Diocese classified by educational background and work experience. Sample group Including administrators and teachers in Catholic schools Under the Diocese of Chiang Rai, 162 people used a questionnaire as a study tool. The data were analyzed using frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the study revealed that the role of administrators in promoting student ethics in Catholic schools of Chiang Rai Diocese Overall and each side were at a moderate level. When considered individually, it was found that Pastoral Dharma propagation There was the highest average, followed by management and standards. In helping the poor in education Atmosphere, Environment and Resources And the side with the lowest average was learning activities.

A comparison of roles of administrators in promoting student ethics in Catholic schools of Chiang Rai Diocese Classified by educational background, it was found that there were 6 different aspects, namely, pastoral care. Dharma propagation In helping the poor in education Learning activities Atmosphere, Environment and Resources And management and standards The statistical significance of 0.05 and the comparison of roles of administrators in promoting student ethics in Catholic schools under the Diocese of Chiang Rai. Categorized by work experience, it was found that there were opinions about the role of administrators in promoting student ethics in Catholic schools of Chiang Rai Diocese. In total, differing from 4 aspects, namely, the Dharma propagation In helping the poor in education Atmosphere, Environment and Resources And management and standards Statistically significant at 0.05.

Keywords : Executive role, Ethics

บทนำ

สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการถ่ายทอดวิชาความรู้และทักษะที่จำเป็นในด้านต่าง ๆ ให้กับเด็กนักเรียน และควรเป็นสถานที่ที่ช่วยสร้างและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้กับเด็กนักเรียนด้วย เพื่อช่วยให้เด็กสามารถมีชีวิตที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินชีวิต ซึ่งในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้กำหนดความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ในมาตรา 6 ไว้ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทย ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และมีวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ทั้งนี้การจัดกระบวนการเรียนรู้ให้คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนรู้จักประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา ให้รู้จักคิดเป็นแก้ปัญหาเป็น รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกรายวิชา อีกทั้งการประสานความร่วมมือกับบิดา มารดา ผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ(กรมสามัญศึกษา, 2544) และเป้าหมายการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมนักเรียนได้ถูกกำหนดในระบบการประกันคุณภาพการศึกษา ตามกระทรวงว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2546 หมวด 1 ข้อ 2 อีกทั้งปัจจุบันมีการตั้งองค์การมหาชนตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 เพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา คือ สำนักงานรับรองมาตรฐานและ

ประเมินคุณภาพการศึกษา โดยมีเป้าหมายเพื่อการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน และเพื่อการประเมินสถานศึกษา มีมาตรฐานที่เกี่ยวข้องในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม คือมาตรฐานด้านผู้เรียนกำหนดไว้ว่า ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมและค่านิยมอันพึงประสงค์ (สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2548)

แต่ปัจจุบันในประเทศไทยของเราก็ดังกับปัญหาความเสื่อมทางคุณธรรมและจริยธรรม โดยผู้คนส่วนมากให้คุณค่ากันด้วยผลประโยชน์และสิ่งของ ละเลยคุณค่าทางด้านจิตใจ และคุณค่าความเป็นมนุษย์ ทำให้เกิดปัญหาการทุจริต ปัญหาโสเภณี ปัญหาการพนันและสิ่งเสพติด การใช้ความรุนแรงและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งปัญหาอื่น ๆ อีกมากมาย ซึ่งนับวันยิ่งทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ อันเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมที่สะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางด้านจิตใจและจริยธรรมเป็นอย่างมาก สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อสภาพจิตใจของเด็กและเยาวชนด้วย (วิรัตน์ รัตนกำเนิด, 2551) ดังตัวอย่างของผู้อำนวยการโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดลพบุรี ที่ได้ไปปล้นร้านทองภายในห้างสรรพสินค้าโรบินสัน จังหวัดลพบุรี พร้อมทั้งกราดยิงประชาชนและพนักงานในร้าน ทำให้มีผู้เสียชีวิต 3 คนและมีผู้ได้รับบาดเจ็บสาหัส 4 คน เมื่อวันที่ 9 มกราคม พ.ศ.2563 (ไทยรัฐออนไลน์, 2563) หรือในกรณีของลูกชายอายุ 16 ปี ที่ใช้มีดกระหน่ำแทง แม่แท้ๆ ของตัวเอง จำนวน 12 แผล บาดเจ็บสาหัสเพียงเพราะความอยากมีชีวิตที่อิสระของตัวเองไม่ต้องการให้มีใครมาบังคับให้อยู่ในกรอบ หรือทำในสิ่งที่แม่ต้องการอยากให้เป็น และคิดว่าหากฆ่าแม่แล้วก็จะทำอะไรก็ได้ (ไทยรัฐออนไลน์, 2563) ชาวครูทำร้ายนักเรียน ซึ่งจากกรณีโลกโซเซียล มีการแชร์เรื่องราวของ “ครูจุ่ม” ครูห้องเด็กอนุบาล โรงเรียนเอกชนชื่อดังแห่งหนึ่ง ทำร้ายลูกศิษย์ ทั้งจิกผม ผลักจนล้ม จนเด็กหวาดผวา และแสดงอาการไม่สบายไปโรงเรียนให้ผู้ปกครองได้เห็น ขณะที่ครูที่อยู่ในห้องอีก 2-3 คน ไม่มีใครเข้าไปห้ามปรามแต่อย่างใด (ไทยรัฐออนไลน์, 2563) ชาวครูสอนดนตรีล่อลวงสาววัย 16 ปี ไปทำอนาจาร หลังหลอกเหยื่อให้มาเป็นโมเดลสิ่งจ้างถ่ายชุดควาบหวิว ในห้องพัก ผู้เสียหายหลงเชื่อรับงาน กลับถูกหวานล่อมเข้าลวนลามและถ่ายคลิปเก็บไว้ดู (ไทยรัฐออนไลน์, 2563) และยังมีเรื่องราวที่เกี่ยวกับเรื่องผิดศีลธรรมอีกมากมายที่เราสามารถพบเห็นได้จากข่าวตามสื่อต่าง ๆ อันสะท้อนให้เห็นถึงความเสื่อมถอยทางจริยธรรมในสังคมไทยในปัจจุบัน

สำหรับโรงเรียนคาทอลิกต้องเผชิญกับปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นจริงในยุคปัจจุบัน กล่าวคือ 1. ปัญหาสภาพทางสังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงขนาดใหญ่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของชีวิตการเป็นอยู่ เป็นชุมชนเมืองและสังคมอุตสาหกรรม กำลังเคลื่อนเข้าสู่ “ระบบเศรษฐกิจขั้นที่สาม” อันเห็นได้จาก มีมาตรฐานการครองชีพสูง มีโอกาสทางการศึกษาที่หลากหลายและมีระบบสื่อสารมวลชนที่สลับซับซ้อน ความยากจนและหิวโหยแพร่กระจายอยู่ทั่วโลก ความขัดแย้งภายในสงครามกลางเมือง ความเสื่อมโทรมของชุมชนเมือง การแพร่กระจายของอาชญากรรมในเมืองใหญ่และการขาดงบประมาณของรัฐที่สนับสนุนโรงเรียนที่ไม่ใช่ของรัฐ 2. ปัญหาลักษณะของเยาวชนในโลกปัจจุบัน (1) ความสามารถในการเรียนรู้ เยาวชนสามารถซึมซับความรู้ต่าง ๆ นานา จากแหล่งที่มาหลากหลายแต่ไม่สามารถจัดระเบียบและจัดลำดับความสำคัญของสิ่งที่ได้เรียนรู้มา ไม่สามารถคิดเชิงวิพากษ์เพื่อแยกแยะสิ่งที่จริงและสิ่งที่ผิด ออกจากสิ่งตรงกันข้าม ไม่มีบรรทัดฐานทางศาสนาและศีลธรรม เพื่อที่จะทำให้สามารถดำเนินชีวิตอยู่ได้อย่างมีจุดหมายและเป็นอิสระ เมื่อต้องเผชิญกับทัศนคติที่ไม่เป็นบวกต่อคุณค่าชีวิตและกระแสสังคม เยาวชนกลับได้รับรู้แนวความคิดอย่างคลุมเครือเกี่ยวกับความจริง ความงาม และความดี จนไม่รู้จะหันหน้าไปพึ่งใคร (2) ลักษณะร่วมกัน เยาวชนเป็นจำนวนมากตกอยู่ในภาวะที่ขาดเสถียรภาพอย่างรุนแรง ดำเนินชีวิตที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ขาดความสัมพันธ์ที่แท้จริง ทำให้ต้องทนทุกข์จากความโดดเดี่ยวและการขาดความรัก เยาวชนมีความวิตกกังวลอย่างมากถึงอนาคตที่ไม่แน่นอน ไม่สามารถค้นหาความหมายของชีวิตหรือพยายามหนีความโดดเดี่ยวด้วยการหันไปพึ่งสิ่งเสพติด กามารมณ์ หรือมีพฤติกรรมแปลกแยก ฯลฯ มีน้ำใจดีอย่างไร้จุดหมาย กระตือรือร้น และกระหายที่จะเข้าร่วมในขบวนการที่กำลังเป็นที่นิยมกัน แต่ไร้ทิศทางที่แน่ชัด และขาดสายใยผูกพันจากภายใน (3) การตั้งคำถามของเยาวชนที่มีต่อโลกและศาสนามำถามที่มีคุณค่าของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ในเมื่อโลกอาจจบลงด้วยการทำลายล้างจากระเบิดปรมาณู คำถาม

ที่มีต่อกระแสของอารยธรรมสมัยใหม่ที่ท่วมเอ่อในโลกด้วยวัตถุ ซึ่งอาจดูสวยงามและมีประโยชน์ แต่กลับต้องตั้งข้อสงสัยว่า จุดหมายของชีวิตเป็นเพียงการได้ครอบครอง “วัตถุ” เหล่านั้น หรือว่าจะมีสิ่งอื่นที่มีคุณค่าที่แท้จริงสูงกว่านั้น คำถามเกี่ยวกับความอยู่ดีศรีธรรมที่แบ่งแยกคนที่มีอิสระและคนรวย ออกจากคนที่ถูกกดขี่และคนจน คำถามที่มีต่อศาสนาว่า ศาสนาสามารถที่จะให้คำตอบกับปัญหาเร่งด่วนที่ทำให้มนุษย์ต้องทุกข์ทรมานอยู่หรือไม่ และกับปัญหาที่ว่า ทำอย่างไรจึงจะมีความเชื่ออย่างลึกซึ้ง และดำเนินชีวิตอย่างมีความหมาย (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2562)

โรงเรียนคาทอลิกจึงมีความมุ่งมั่นในการช่วยส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนซึ่งเป็นปัจจุบันและอนาคตของประเทศชาติ โดยในกฤษฎีกาสัมชชาใหญ่ของพระศาสนจักรคาทอลิก พ.ศ. 2558 ได้กำหนดเป้าหมายแท้ของสถานศึกษาคาทอลิก คือ เพื่อให้ผู้เรียนทุกคนได้รู้จักพระเจ้า สัมผัสความรักเมตตาของพระองค์ โดยมีพันธกิจ คือ 1) ต้องทำให้เอกลักษณ์และอัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกปรากฏอย่างชัดเจนเสมอ พร้อมกับทั้งสร้างความเข้าใจกับบุคลากรในทุกระดับ 2) บริหารจัดการเรียนการสอนที่ยึดถืออย่างมั่นคงในคุณค่าพระวรสาร และได้รับการหล่อหลอมด้วยคุณค่าพระวรสารอย่างต่อเนื่อง 3) พัฒนาผู้บริหาร ครู บุคลากรทุกคน ทุกระดับ ให้เจริญชีวิตเป็นแบบอย่าง 4) สอนและอบรมในทุกสิ่งที่เป็นความจริง ความดีงาม และความมั่งคั่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ 5) ต้องช่วยเหลือครอบครัวของผู้เรียนให้รู้จักวิธีแนะนำความเชื่อให้กับลูกๆ (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2563, หน้า 1) แต่กระนั้นก็ดีในช่วงเวลาที่ผ่านมาโรงเรียนคาทอลิกแห่งประเทศไทยก็ได้มองเห็นถึงสภาวะย่ำแย่ที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนคาทอลิก กล่าวคือสภาวะที่คาดหวังว่า โรงเรียนคาทอลิกมีภาพลักษณ์ที่เน้นการพัฒนาจริยธรรมคุณธรรมให้กับนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดีที่เก่งหรือคนเก่งที่ดี เกิดสภาวะย่ำแย่ คือ ผู้บริหารและครูขาดความรู้และทักษะในการส่งเสริมจริยธรรมให้แก่นักเรียน (สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย, 2562, หน้า 83)

ผู้วิจัยได้มองเห็นความสำคัญของการพัฒนาจริยธรรมนักเรียนที่นับวันจะถดถอยลงด้วยสาเหตุต่างๆ สถานศึกษาแต่ละแห่งจึงควรจัดการเรียนการสอนเพื่อตอบสนองนโยบายการจัดการศึกษาของรัฐ ในการส่งเสริมพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนให้มีความประพฤติปฏิบัติตนตามลักษณะอันที่พึงประสงค์ของสังคม เพื่อให้เป็นคนที่มีคุณภาพ มีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรมและจิตใจดีงามต่อไป จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นมีความสนใจที่จะศึกษาถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมแก่เด็กนักเรียน ตามแนวทางการพัฒนางานจิตตภาบาลของโรงเรียน (อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, ฝ่ายการศึกษา, 2545, หน้า 40) เพื่อจะได้ข้อมูลนำมาใช้เป็นแนวทางการวางแผนพัฒนาด้านจริยธรรม และเพื่อพัฒนามาตรฐานการศึกษา และคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนต่อ

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

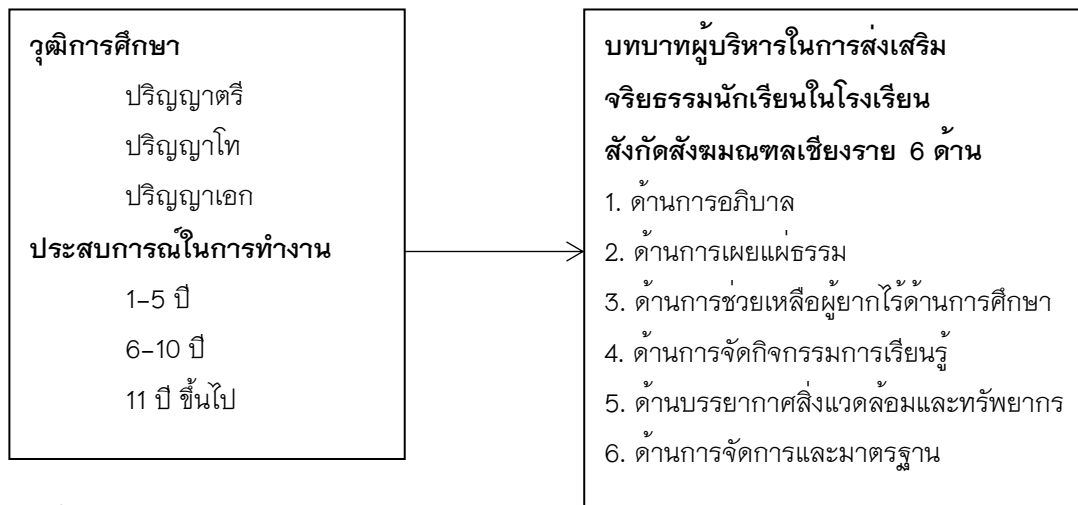
1. เพื่อศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

กรอบแนวคิดสมมุติฐาน

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



สมมุติฐาน

ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
2. การส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน
3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 280 คน (26 มิถุนายน 2563) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซีและมอร์แกน (K.V.Krejcie and D.W.Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง 162 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงรายซึ่งแบ่งเป็น 6 ด้าน คือ ด้านการอภิบาล ด้านการเผยแผ่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร

และ ด้านการจัดการและมาตรฐานโดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Likert) มี 5 ระดับได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

- 5 หมายถึง มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมฯ อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมฯ อยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมฯ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมฯ อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมฯ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าทฤษฎี หลักการ แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวความคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน ทั้ง 6 ด้าน คือด้านการอภิบาล ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และ ด้านการจัดการและมาตรฐาน
3. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม
4. นำเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาที่ปรับปรุงแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ 2. บาทหลวงพิเชฐ แสงเทียน และ 3. นายวรพงษ์ สันติวงษ์ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือในด้านความตรงของเนื้อหา (Content Validity) รวมทั้งภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม
5. นำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67-1.00
6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู โรงเรียนศิลาวิ เชียงดาว อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่
7. นำแบบสอบถามมาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.985
8. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ตามขั้นตอนดังนี้

1. ขออนุญาตจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ไปติดต่อผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย เพื่อขอความร่วมมือจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความร่วมมือผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย และผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของแต่ละโรงเรียนด้วยตนเอง
3. การเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามในเวลาที่กำหนด
4. นำแบบสอบถามที่ได้คืนมาจำนวน 162 ชุด แล้วตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบ ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลความคิดเห็นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนโรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) และนำมาเปรียบเทียบ เกณฑ์ในการแปลความหมายตามเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50–5.00 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50–4.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50–3.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.50–2.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00–1.49 หมายถึง บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. ใช้สถิติค่าร้อยละ (Percentage)
2. ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
3. เปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก

สังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้การทดสอบ F-test และ one-way ANOVA

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage) พบว่าเป็นผู้บริหารจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 และครูผู้สอน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 98.80 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า มีระดับปริญญาตรี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50 ระดับปริญญาโท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 22.20 และระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.20 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่ามี ประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.40 ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี 50 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และ 11 ปีขึ้นไป 53 คน คิดเป็นร้อยละ 32.70

2. ผลการวิเคราะห์บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ ผลการเปรียบเทียบ ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ได้แก่ ระดับวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน พบว่าระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.69) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีระดับบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมสูงที่สุด ได้แก่ ด้านการอภิบาล และด้านการเผยแพร่ธรรม โดยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากัน ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.76) รองลงมาได้แก่ การจัดการและมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.71) รองลงมา ได้แก่ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X}

= 3.45, S.D. = 0.69) รองลงมา ได้แก่ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ และด้านที่มีระดับบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.70)

จำแนกตามวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย โดยรวมแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอภิบาลด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านการจัดและมาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย โดยรวมแตกต่างกันทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านการจัดและมาตรฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย ผู้วิจัยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารยังไม่ได้ส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนให้มากเท่าที่ควรในด้านการอภิบาล ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านการจัดการและมาตรฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศวง วิจิตรวงศ์ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกสังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของผู้เรียน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่ปฏิบัติจริงของผู้บริหารโรงเรียนคาทอลิกฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และอภิปรายผลรายด้านดังนี้

1.1 ด้านการอภิบาล บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย ด้านการอภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจาก โรงเรียนจัดให้มีการอภิบาลแก่ผู้ปกครองและนักเรียนทุกคน โรงเรียนจัดให้มีห้องคริสตศาสนา/ห้องคำสอน/ห้องจริยธรรม พร้อมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ โรงเรียนจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและยุติธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียนโรงเรียนจัดให้นักเรียนได้รับการอบรมและส่งเสริมความเชื่อ ความศรัทธาตามความเชื่อของแต่ละศาสนา สอดคล้องกับแนวการจัดการศึกษาของโรงเรียนคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ (2545) กล่าวว่า การศึกษามุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เรียนไปสู่ความเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคม สติปัญญา และวิญญาณ ภายใต้บรรทัดฐานของจิตตารมณ์แห่งความรักและการรับใช้ รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายของทิศทางการอภิบาลของพระศาสนจักรคาทอลิกในประเทศไทย

1.2 ด้านการเผยแพร่ธรรม บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงรายด้านการเผยแพร่ธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงเรียนจัดให้มีการอภิบาลแก่ผู้ปกครองและนักเรียนทุกคน โรงเรียนจัดให้มีห้องคริสตศาสนา/ห้องคำสอน/ห้องจริยธรรม พร้อมสื่อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ผู้บริหารและครูเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตตามหลักธรรมของศาสนาที่ตนนับถือ โรงเรียนจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสมและยุติธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน โรงเรียนจัดให้นักเรียนมีโอกาสเข้าร่วม

กิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม โรงเรียนจัดให้นักเรียนมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรม และโรงเรียนจัดให้นักเรียนได้รับการอบรมและส่งเสริมความเชื่อ ความศรัทธา ตามความเชื่อของแต่ละศาสนา สอดคล้องกับนโยบายข้อที่ 6 โดยสภาพระสังฆราชคาทอลิกประเทศไทย (อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, ฝ่ายการศึกษา, 2545) ในเรื่องของการจัดการศึกษาที่เน้น “การดำเนินการให้สถานศึกษาเป็นสนามแพร่ธรรมมากขึ้น โดยการให้การอบรมฟื้นฟูชีวิตนักเรียนเยาวชนและบุคคลที่เกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตตามจิตตารมณ์ของพระคริสตเจ้า เพื่อให้การศึกษาเป็นกระบวนการที่ส่งเสริมศักดิ์ศรีมนุษย์ สร้างคุณธรรมจริยธรรมและสันติในสังคมตามระบอบประชาธิปไตย ให้โอกาสแก่นักเรียนคาทอลิกและผู้ยากไร้ อีกทั้งเป็นการมีส่วนร่วมระหว่าง บ้าน วัด สถานศึกษาและชุมชน เพื่อให้สถาบันและองค์กรได้เป็นสนามแพร่ธรรมอย่างแท้จริง

1.3 ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงรายโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา โรงเรียนใช้สถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ สำหรับบุคคลทั่วไป โรงเรียนให้การสนับสนุนดูแลเอาใจใส่และติดตามนักเรียนที่จบจากชั้นสูงสุดของโรงเรียน ในด้านการศึกษาต่อโรงเรียนให้การสนับสนุนดูแลเอาใจใส่และติดตามนักเรียนที่จบจากชั้นสูงสุดของโรงเรียน ในด้านความประพฤติ และโรงเรียนดูแลเอาใจใส่นักเรียนเป็นรายกรณี ซึ่งการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา เป็นงานที่เป็นพยานถึงความรักและจิตตารมณ์แห่งการรับใช้ที่แสดงให้เห็นว่าพระศาสนจักรจะต้องอยู่เคียงข้างคนยากจนเช่นเดียวกับพระคริสตเจ้า เยาวชนทุกคนจึงมีโอกาสเท่าเทียมกันในการเข้ารับการศึกษาในโรงเรียนคาทอลิก และโดยเฉพาะอย่างยิ่งเด็ก เยาวชนคาทอลิกทุกคนควรจะต้องได้มีโอกาสเข้าเรียนในโรงเรียนคาทอลิก เพื่อเขาจะได้รับการปลูกฝัง ส่งเสริมและพัฒนาความเชื่อ ความศรัทธาที่จะส่งผลต่อการพัฒนาชีวิตฝ่ายจิต สอดคล้องกับ Kohlberg Lawrence (1976 อ้างอิงใน มุกดา แก้วสม, 2558) ที่ได้กล่าวไว้ว่า จริยธรรม มีพื้นฐานของความยุติธรรม ซึ่งยึดถือเอาการกระจายสิทธิและหน้าที่อย่างเท่าเทียมกันโดยมิได้หมายถึงกฎเกณฑ์ที่บังคับทั่วไป แต่เป็นกฎเกณฑ์ที่มีความเป็นสากลที่คนส่วนใหญ่รับไว้ในทุกสถานการณ์ ไม่มีการขัดแย้ง เป็นอุดมคติ ดังนั้น พันธะทางจริยธรรมจึงเป็นการเคารพสิทธิและข้อเรียกร้องของบุคคลอย่างเสมอภาคกัน

1.4 ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงรายด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ในภาพรวมมีการปฏิบัติระดับปานกลาง อาจเนื่องจากโรงเรียนมีการกำหนดและจัดหลักสูตรคำสอน/จริยธรรมเหมือนกับวิชาสามัญอื่นๆ โรงเรียนจัดรายวิชาเกี่ยวกับศาสนาในตารางสอน โรงเรียนให้การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาตนเอง ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ โรงเรียนเปิดโอกาสให้นักเรียนแสดงออกทางด้านความคิด ความสามารถ อย่างอิสระโดยเคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ โรงเรียนมีการพัฒนาเทคนิคกระบวนการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูทุกคน โรงเรียนมีการพัฒนาเทคนิคกระบวนการบูรณาการคุณธรรมจริยธรรมให้กับครูทุกคน โรงเรียนส่งเสริมการนำคุณค่าคำสอนลงเนื้อหา รายวิชา และโรงเรียนจัดกิจกรรมและสื่อการเรียนการสอนโดยสอดแทรกด้านจริยธรรมอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ มุกดา แก้วสม (2558) ที่ศึกษาเรื่องบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผลการศึกษา พบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าลำดับมากที่สุดคือ ด้านการจัดกิจกรรม รองลงมา คือ ด้านบริหารและด้านการสอน และการนิเทศ เพื่อส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในสถานศึกษา ตามลำดับ

1.5 ด้านเรียนรู้ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงราย ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร ใน

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางอาจเนื่องมาจากผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศของการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว โรงเรียนมีการติดหลักธรรม คำสอน พระวาจา ตามอาคารสถานที่ โรงเรียนมีบรรยากาศแห่งความรัก ความสงบ สันติ และการแบ่งปันตามคุณค่าของคำสอน โรงเรียนเสริมสร้างความรัก ความเอื้ออาทรและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ระหว่าง ผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง และโรงเรียนปลูกฝังและส่งเสริมเรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเป็นและมีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง สอดคล้องกับการดำเนินงานของโรงเรียนเอกชน สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, ฝ่ายการศึกษา (2545) ที่กล่าวว่างานบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อม ระบบการทำงาน การบริหารงาน การบริหารอาคารสถานที่และที่สัมผัสได้ เช่น จัดบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมให้ผู้เรียนรักและแสวงหาความรู้ตลอดชีวิต จัดระบบการบริหารที่ส่งเสริมความเอื้ออาทรและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่เป็นเอกลักษณ์ของการเป็นโรงเรียนคาทอลิกที่สามารถสัมผัสได้ เช่น มีรูปปั้นองค์อุปถัมภ์ของโรงเรียนจัดมุมสงบมุมธรรมชาติ ติดรูปกางเขนในห้องเรียนติดหลักธรรม เป็นต้น

1.6 ด้านการจัดการและมาตรฐาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่รายงานด้านการจัดการและมาตรฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนมีโครงสร้างการบริหารงานที่เป็นระบบต่อเนื่อง ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีระบบการพัฒนา ส่งเสริม ให้กำลังใจ ติดตามประเมินผลที่ชัดเจน มีการประชุมคณะผู้บริหารเพื่อติดตามงานและโรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานของคุณธรรมจริยธรรม ที่เน้นคุณลักษณะเฉพาะของบุคลากรและนักเรียนในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สารีข บัวศรี (2534; อ้างอิงใน พวงรัตน์ ชำนาญเลิศกิจ, 2558) ได้กล่าวถึง การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในโรงเรียนว่าควรมีการ ตั้งคณะกรรมการคุณธรรมจริยธรรมประจำโรงเรียนเพื่อทำหน้าที่กำหนดแผนงานคุณธรรมจริยธรรม ตลอดปี และควบคุมดูแลให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดนั้น รวมทั้งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเป็นการปฏิบัติให้เหมาะสมยิ่งขึ้นจัดให้มีแผนงานการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และจัดให้มีแผนงานควบคุมความประพฤติเพื่อลงโทษหรือยกย่องส่งเสริมแก่ผู้ประพฤติอย่างเคร่งครัด

2. ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่

2.1 ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่จำแนกตามวุฒิการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าระดับของวุฒิการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามมีผลต่อความคิดเห็นในบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกที่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารอาจจะปฏิบัติได้ไม่ครบทั้ง 6 ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธัญชนก ทรัพย์ย่อย (2558) ได้ศึกษาเรื่องบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับรายด้านมีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน

2.2 ผลเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีส่วนทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจและความคิดเห็นที่แตกต่างกันได้ในเรื่องของการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และอาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย จะมีบทบาทในการส่งเสริมจริยธรรมน้อยกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการ

ทำงานมาก ซึ่งไม่สอดคล้อง กับผลงานวิจัย ของ ไชยพร เรื่องแหล่ง (2556) ได้ศึกษา บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต (ค่าเฉลี่ย=4.68) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับบทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารและครูในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่แสดงความคิดเห็นในเรื่องบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการอภิบาล ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ด้านการศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อม และทรัพยากร และ ด้านการจัดการและมาตรฐาน ในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องความรัก ความยุติธรรม จัดให้มีห้องคำสอน จัดสรรสื่ออุปกรณ์ที่ทันสมัย เพื่อส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมตามหลักคำสอนทางศาสนา เผยแพร่ข่าวสารที่สามารถทำให้ไปเผยแพร่ และซึมซับเข้าไปสู่วิถีการดำเนินชีวิตของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่มุ่งสู่ความสมบูรณ์ในทุกมิติไม่ว่าจะเป็นด้านสติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจรวมถึงสร้างบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรที่เอื้อให้ผู้เรียน บุคลากรในโรงเรียน ผู้ปกครองและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ให้เป็นมาตรฐานและเพื่อการพัฒนาได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. ผลจากการศึกษาการเปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่ จำแนกตาม วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่โดยรวมแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการอภิบาล ด้านการเผยแพร่ธรรม ด้านการช่วยเหลือผู้ยากไร้ ด้านการศึกษา ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้านบรรยากาศสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร และด้านการจัดและมาตรฐาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ส่งเสริมการพัฒนาครูผู้สอนเป็นครูมืออาชีพ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ๆ เข้าใจสภาพความเป็นจริง สภาพปัญหาของครูและผู้เรียนแล้วนำมาปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา วางแผนกำหนดนโยบายที่ชัดเจนจากความร่วมมือของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย สนับสนุนกิจกรรมการเสริมสร้างสถานศึกษาเพื่อส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนให้เกิดเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาความพึงพอใจของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียนคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลเชียงใหม่



2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในโรงเรียน
คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลทางภาคเหนือ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจาก ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ, นายวรพงษ์ สันติวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และ บาทหลวง พิเชฐ แสงเทียน ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมืออย่างดียิ่ง ในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ครูบาอาจารย์ เจ้าหน้าที่ทุกท่าน และมหาวิทยาลัยพะเยา ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทั้งปวง และคอยให้คำแนะนำระหว่างการศึกษามาโดยตลอด

เหนือสิ่งอื่นใด ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครอบครัว ที่สนับสนุนและคอยให้กำลังใจทุกเวลาทีเหนือยล้า ให้ความช่วยเหลือทุก ๆ ด้าน จนการเรียนผ่านพ้นไปได้ด้วยดี จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กรมสามัญศึกษา. (2544). การประกันคุณภาพระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรมสามัญศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ไชยพร เรืองแหล่. 2556. บทบาทของสถานศึกษาในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่นักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- ไทยรัฐ ออนไลน์. (2563). ผอ.ทมิฬ 3 ศพ นอนคุกสบาย นักโทษประกบ ผวาโดนกระต๊อบ. ไทยรัฐ ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2563. Thairath.co.th/news/crime/1755648.
- ไทยรัฐ ออนไลน์. (2563). หนุ่ม 16 เผยปมแทงแม่ ไม่อยากถูกบังคับ คิดไปเองฆ่าแม่แล้วจะเป็นอิสระ. ไทยรัฐ ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2563. Thairath.co.th/news/crime/1868801.
- พวงรัตน์ ชำนาญเลิศกิจ. (2558). ศึกษาการส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม.
- มุกดา แก้วสม. (2558). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนในเขตอำเภอเวียงเชียงรุ้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.



- วิรัตน์ รัตนกำเนิด. (2551). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการส่งเสริมจริยธรรมนักเรียนของโรงเรียนในสหวิทยาเขตรัชชังคลาภิเษก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. ฉะเชิงเทรา.
- สภาการศึกษาคาทอลิกแห่งประเทศไทย. (2563). เมื่ออัตลักษณ์การศึกษาคาทอลิกเข้าสู่ชีวิต. พิมพ์ครั้งที่ 2. สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา. (2548). มาตรฐานการศึกษาตัวบ่งชี้ และเกณฑ์พิจารณาเพื่อการประเมินภายนอก ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน รอบที่ 2 พ.ศ. (2549–2553). กรุงเทพฯ: สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา.
- อัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ, ฝ่ายการศึกษา. (2545). คู่มือแนวทางการพัฒนาจิตตภาลของโรงเรียนในอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ : บริษัท พี.ที.เอ. เบสท์ ซัพพลาย จำกัด.

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

Transformational Leadership of Primary School Administrators Under the Office of Chiang Rai Education Service Area 3

ศักดิ์อนันท์ จันทร์ทอง^{1*} และ นำฝน กันมา²

Sanan Janthong^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 421 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 4 ด้าน รวม 22 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีคุณธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 3) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน 4) ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: kimji4519@gmail.com



สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สำหรับคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Abstract

The purpose of the Independent Study are as follows: to study the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to compare the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 which classified by statuses and sizes of the schools. The example consists of the school administrators and teachers in the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. 421 samples are used in a random, layered method. The research instrument is 5 levels of rating scale questionnaire. The questionnaire has 4 sides, 22 items. Statistics is analyzed using frequency percentage, mean and standard deviation, T-test, One-Way Analysis of Variance (One-Way ANOVA) and Scheffe's test. From the findings are indicated that 1) The Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 which is followed by 4 aspects of the transformational leadership is rated at a high level as whole aspects. When consider in each aspect, the highest average is the Intellectual Stimulation, follows by the Inspirational Motivation and Charisma Leadership in order. The lowest average is the Individualized Consideration. 2) The results of the comparative analysis of opinions on the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 which are classified by statuses, are found that the school administrators and teachers have different opinions in each side on the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 for 0.05 of a statistically significant difference. 3) The results of the analysis compared differences of opinions to the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 which are classified by sizes of the school, are found that the school administrators and teachers in schools of different sizes have different opinions on each side for the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 for 0.05 of a statistically significant difference. Except intellectual stimulation no different 4) The results of the Variability Analysis, to compare the Transformational Leadership of the Primary School Administrators under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 are classified by the sizes of the school, are indicated that Charisma Leadership differs statistically significant at 0.05 levels of 1 pair: small and extra-large sized schools. For other pairs, there is no difference. The Inspirational Motivation and The Individualized Consideration differs statistically non-significant.

Keywords: Transformational Leadership

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบันมีอิทธิพลและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเมือง การปกครอง ด้วยความเจริญทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกัน ในลักษณะของโลกไร้พรมแดน มีการไหลเวียนอย่างเสรีและไร้ขีดจำกัดที่มีฐานของความรู้ การศึกษาเป็นกลไกสำคัญของการพัฒนาและความเจริญก้าวหน้าดังกล่าว ฐานการพัฒนาดังกล่าวมีบทบาทอย่างสำคัญในทุกภาคส่วน และได้รับความสำคัญเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะแต่ในสถานศึกษาแต่ครอบคลุมไปทุกมิติ ทุกองค์กร ทุกกิจกรรม ดังนั้นโลกยุคปัจจุบันและอนาคต จึงเป็นโลกของการแสวงหาความรู้และการใช้ความรู้เป็นฐานอย่างเข้มข้น เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันและยั่งยืนของแต่ละประเทศ ดังนั้นฐานความรู้จึงเป็นแรงผลักดันให้เกิดการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเรียนเพื่อปฏิบัติได้จริง การเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันและการเรียนรู้เพื่อชีวิตที่ให้ความสำคัญทั้งด้านความต้องการและโอกาส คุณภาพ มาตรฐานและความเสมอภาคทางการศึกษาควบคู่กันไปด้วย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552)

สถานศึกษาเป็นสถานที่ที่สำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะเป็นผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพของคนในองค์กร จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ มีภาวะผู้นำที่ดี ความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ผู้นำที่ไม่มีความสามารถจะเป็นผู้ทำลายขวัญของบุคลากรและจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่าง ๆ ขาดประสิทธิภาพ ในการกำหนดความสำเร็จหรือล้มเหลวของหน่วยงาน ย่อมขึ้นอยู่กับคุณภาพของผู้นำ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งเหนือองค์ประกอบของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมจะดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จไม่ได้เลย ดังนั้นสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ดีจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เพราะกลไกหนึ่งที่จะผลักดันให้ภาพการศึกษานั้น ประสบความสำเร็จ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีวิสัยทัศน์การทำงานที่ชัดเจน คิดกลยุทธ์เชิงรุก (proactive) เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (change leader) ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถกำหนดทิศทาง การเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน มีความมุ่งมั่นต่อการสร้างภาพใหม่ขององค์กร รวมทั้งเป็นผู้ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลง (change sponsor) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการตัดสินใจ การแก้ปัญหา การสนับสนุนที่เหมาะสม เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารให้บุคคลในองค์กรเข้าใจ และตระหนักถึง ความสำคัญและความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

เมื่อกล่าวถึงการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคนให้ทันกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันนั้น ต่างยอมรับกันว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการทั้งปวงในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำภาวะผู้นำที่นิยมมากในปัจจุบัน คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแบสและอโวลิโอ (Bass and Avolio, 1994) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถเห็นได้จากผู้นำเป็นผู้เปลี่ยนแปลง (transformation) ผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองตนเองและมองงานในแง่บวกหรือกระบวนทัศน์ใหม่ ๆ (paradigm) ทำให้เกิดการตระหนักรู้ (awareness) ในเรื่องวิสัยทัศน์ (vision) และภารกิจ (mission) ของทีมและองค์กร พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของเฉพาะตนไปสู่อุดมการณ์ที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ (achievement) การบรรลุสู่จรรยาแห่งตน (self-actualization) และความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ทั้งของตนเองของผู้อื่น รวมทั้งองค์กรและสังคม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา (2550) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีของการศึกษาภาวะผู้นำแนวใหม่ หรือกระบวนทัศน์ใหม่ (new paradigm) ที่กล่าวถึง

เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์การ สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์การ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตั้งอยู่ในพื้นที่เหนือสุดของจังหวัดเชียงราย มีเขตแดนทางตอนเหนือติดกับชายแดนประเทศเมียนมา มีภูมิประเทศที่เต็มไปด้วยขุนเขาอันยิ่งใหญ่สลับซับซ้อน โดยตามแนวตะเข็บชายแดนและเขาสูงมีชาวไทยภูเขา อาศัยอยู่ ซึ่งประกอบด้วยเผ่าต่าง ๆ ได้แก่ ม้ง ลีซอ มูเซอ ไทยใหญ่ เย้า และผู้พลัดถิ่นสัญชาติพม่า โดยอาศัยปะปน อยู่กับคนไทยในท้องถิ่น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2562) อีกทั้งในแต่ละสถานศึกษามีบริบทที่ต่างกัน ต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านบุคลากร นักเรียน ผู้ปกครอง รวมทั้งการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ตลอดจนเทคโนโลยีที่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่ง ในการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เข้ามาบริหารจัดการสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาสามารถเดินหน้าไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพราะเหตุผลดังกล่าวข้างต้น การบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จึงได้รับผลกระทบ อีกทั้งยังมีการปรับเปลี่ยนของสังคมโดยประเด็นการบริหารสถานศึกษาและการจัดการศึกษานั้น ควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งรับราชการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยได้จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล เพื่อจะได้นำผลการศึกษาดังกล่าวในครั้งนี้อใช้เป็นข้อมูลสนเทศ และเป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการบริหารการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

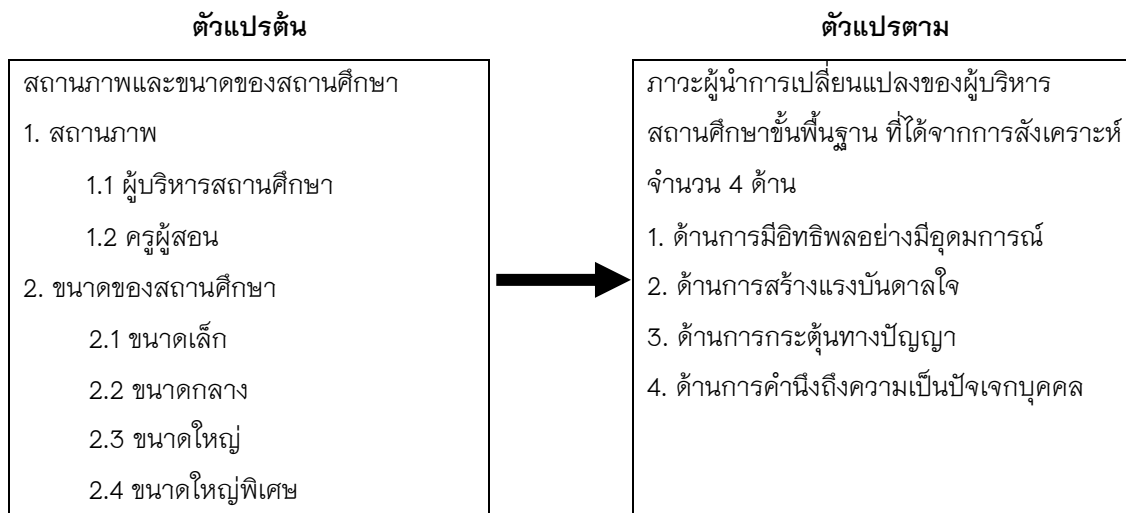
การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังรายละเอียดในภาพ 1



สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน
2. ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ในตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970. อ้างอิงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2552.) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีสุ่มแบบแบ่งชั้น (stratified random sampling) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 421 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็น แบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 4 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 22 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่น 0.83 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 4 ข้อ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขอความร่วมมือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อจัดทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา เสนอสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อชี้แจงจุดประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าเพื่อขอความอนุเคราะห์ และส่งแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3.3 ส่งแบบสอบถาม จำนวน 421 ฉบับ เพื่อเก็บข้อมูล ไปยังผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน และครูผู้สอนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยผู้วิจัยส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3.4 ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามคืน ได้แบบสอบถามคืน จำนวน 421 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100.00 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ ลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อ บันทึกผลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ตามลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในภาพรวมรายด้านและรายข้อ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยจำแนกตามสถานภาพ ใช้การทดสอบค่าที (t-test Independent Sample) ส่วนจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยในแต่ละด้าน ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method) (1978) กำหนดค่าสถิติที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05

4.4 วิเคราะห์แบบสอบถามตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.41) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.41) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.42)

เมื่อจำแนกรายด้าน โดยรวมและรายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสามารถระบุจุดประสงค์หลักในการทำงานของผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง วัตถุประสงค์ความต้องการ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารประพฤติตนน่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.63) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักโรงเรียนและพร้อมอุทิศตนเพื่อโรงเรียน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.71)

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างค่านิยมและเจตคติที่ดีกับผู้ร่วมงานให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างสำเร็จ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.67) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสร้างแรงบันดาลใจ ให้เกิดความสามัคคีและความร่วมมือในการทำงานในหมู่คณะ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.71)

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษา ให้แนวคิดและข้อเสนอแนะที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานแก่ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้มีการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.65) และผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรักความก้าวหน้าในวิชาชีพ กระตุ้นให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานนำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนไปใช้แก้ไขปัญหาการจัดการจัดการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.68)

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยใจและสนองความต้องการของผู้ร่วมงาน โดยคำนึงถึงความแตกต่างและความเหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.62) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษานิเทศ ติดตามและให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.73) ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานสามารถพัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.68) และผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนกับผู้ร่วมงานด้วยความยุติธรรม โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.61) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบหมายงานให้กับผู้ร่วมงานแต่ละคนได้ตรงตามความรู้ความสามารถอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.71)

2. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา พบว่า

2.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ในแต่ละด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 เมื่อจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทุกด้าน ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็กกับขนาดใหญ่พิเศษ สำหรับคู่อื่นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปและอภิปรายผล

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ที่สืบบทบาทสำคัญหรือเป็นผู้ที่มีอิทธิพลที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีความรู้ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ มีความสามารถนำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมาใช้ให้เหมาะสมกับงานและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาจนชักจูงให้บุคลากรและสถานศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น อีกทั้งปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ก่อให้เกิดความเคารพ ความศรัทธาต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น สร้างค่านิยมเจตคติที่ดีกับผู้ร่วมงานให้คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นนักการศึกษาแนะนำที่ดี มีแนวทางการปฏิบัติจนนำไปสู่ความสำเร็จ สนับสนุนให้ครูนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรได้พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถมอบหมายงานได้เหมาะสมตามศักยภาพของแต่ละคน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy and Miskel (2005) กล่าวว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้รับการคาดหวังว่า เป็นผู้ที่มีลักษณะสำคัญดังนี้ 1) ผู้นำสามารถกำหนดชี้แจงในเรื่องความต้องการจำเป็น สำหรับการเปลี่ยนแปลงให้ชัดเจน 2) ผู้นำสร้างวิสัยทัศน์ใหม่ และรวบรวมความผูกพันต่อวิสัยทัศน์นั้น 3) ผู้นำคล้อยตาม ให้มุ่งคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กร มากกว่าประโยชน์ของตนเอง 4) ผู้นำต้องเปลี่ยนแปลงองค์การ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้ร่วมวางไว้ มากกว่าที่จะทำงานภายในบริบทเดิม 5) ผู้นำต้องเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นที่เลี้ยงแก่ผู้ตาม เพื่อที่จะให้ผู้ตามเกิดความรับผิดชอบที่มากขึ้นกว่าเดิม ในเรื่องการพัฒนาตนเองและผู้อื่น ทั้งนี้ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำ และผู้นำจะกลายเป็นผู้กระตุ้นเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง หรือเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Change Agent) และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์การได้ และสอดคล้องกับ จินตนา บุญปก (2559) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกที่เป็นพลังผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม เกิดกระบวนการทัศนคติใหม่ ๆ โดยพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม กระตุ้นจูงใจ และเปลี่ยนแปลงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นคุณค่าของงาน โดยผู้นำแสดงบทบาท ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกไว้วางใจ มีการช่วยเหลือ ชี้แนะเป็นรายบุคคล เพื่อให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองด้วยการให้โอกาสการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งส่งเสริมการแก้ปัญหาแบบสร้างสรรค์ในการบริหารความขัดแย้ง ต่าง ๆ มุ่งให้บรรลุมาตรฐานและเป้าหมาย ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ล้านนา มาปลูก (2562) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

สถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตตินันท์ บุญกล้า (2561) ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณี ขำสุวรรณ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรดี อึ้งพวง (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัส นิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนัสนิคม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและราย ด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฤทธิชัย บัลลังค์ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาราย ด้าน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีในการครองตน สร้างความน่าเชื่อถือ ครัทธา ระบุจุดประสงค์ในการทำงาน และปฏิบัติหน้าที่โดยไม่หวัง ผลตอบแทน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักโรงเรียน อีกทั้งสามารถประเมินสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของวิฑูรย์ วงศ์จันทร์ (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริศรา ปันบุญ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$)

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความมุ่งมั่นตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งสร้างเจตคติและค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก สร้างขวัญให้กำลังใจ ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและการทำงาน เป็นทีม ผลการวิจัยในส่วนนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิษา นพรัตน์ (2559) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารในโรงเรียนจันทร์ทองเอี่ยม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนจันทร์ทองเอี่ยม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดแนวคิดวิธีการหรือแนวทางใหม่ ในการแก้ไขปัญหา สามารถเสนอแนะวิธีการแก้ปัญหาที่ทันสมัย เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สนับสนุนให้นำกระบวนการวิจัยในชั้นเรียนมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียน ตลอดจนนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเอง ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติกาล ไชยวุฒิ (2558) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา รายการที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เอาใจใส่และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานของผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด โดยวิธีที่เป็นกัลยาณมิตร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พันธุ์สุโพธิ์ (2557) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญามีพฤติกรรมในระดับมากที่สุด

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม มอบหมายภาระงานได้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความถนัด โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีวิสัยใจและสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้ตามความเหมาะสม เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเอง นิเทศ ติดตาม และส่งเสริมการพัฒนาความสามารถให้กับผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุชุม จุสนิท (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพียงฤทัย ชุมวัน (2560) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการศึกษ พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพและขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นจากเดิม เกิดการตระหนักรู้ถึงภารกิจของสถานศึกษา มีความอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานใน

ความรับผิดชอบ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้รับการพัฒนาตนเองและนำความรู้ใหม่ ๆ มาแก้ไขปัญหาและพัฒนาสถานศึกษาอย่างรอบด้าน อีกทั้งมอบหมายงานตามความรู้ ความถนัดของผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสม และสร้างขวัญให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอุมา ศรีประทุมวงศ์ (2563) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาศูนย์การศึกษาทศวรรษการศึกษาแบบและการศึกษาตามอรรถศาสตร์อำเภอกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครู ครูอาสาสมัครการศึกษาในโรงเรียน ครู กศน.ตำบล และครูประจำศูนย์การเรียนรู้ชุมชน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล โยคานุกุล (2558) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน มีพฤติกรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ผู้วิจัยตั้งไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มียุทธศาสตร์ในการเพิ่มศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้ใฝ่รู้ และทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการบริหารจัดการการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา ส่งเสริมการวิจัยเพื่อแก้ไขและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อีกทั้งกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้พัฒนาตนเองตามความสนใจอย่างสม่ำเสมอ จากยุทธศาสตร์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จึงทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยในส่วนนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรอนงค์ แดงนุ้ย (2561) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการเป็นผู้กระตุ้นให้ใช้สติปัญญา

เมื่อทำการวิเคราะห์ความแปรปรวน เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยวิธีของ Scheffe พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ สถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่พิเศษ สำหรับคู่อื่นไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล แตกต่างกันอย่างไม่มีความนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน จึงต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างไปตามบริบท สภาพแวดล้อม

ของสถานศึกษาภายใต้ปัจจัยที่สถานศึกษามีอยู่ เช่น สถานศึกษาขนาดเล็กส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในพื้นที่ชนบท ห่างไกล ได้รับงบประมาณน้อย ประสบปัญหาจำนวนบุคลากร ขาดแคลนครู มีการย้ายบ่อย ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กจำเป็นต้องแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา จึงไม่สามารถแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาต่อผู้ร่วมงานได้อย่างชัดเจน เช่น ด้านการกระตุ้นทางปัญญา เมื่อเกิดปัญหา ส่วนใหญ่อำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนจึงไม่มีโอกาสที่จะเสนอแนวคิด หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาที่หลากหลาย หรือขาดการยอมรับแนวคิดนั้น ๆ ตลอดจนสถานศึกษาขนาดเล็กเมื่อเทียบกับสถานศึกษาขนาดใหญ่จะเห็นว่า ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนั้น ทำให้ครูผู้สอนไม่ได้รับการกระตุ้นการพัฒนาตนเอง และขาดการสนับสนุนการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ซึ่งต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่ถึงขนาดใหญ่มิใช่เพียงที่มีทรัพยากรทางการศึกษา จำนวนบุคลากร งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจำนวนมาก ตลอดจนความพร้อมของสภาพแวดล้อมและบริบทของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่ถึงขนาดใหญ่มิใช่เพียงมีโอกาสในการแสดงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการภารกิจของสถานศึกษาต่อผู้ร่วมงานได้ดีกว่าสถานศึกษาขนาดเล็กตามลำดับ

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถสำเร็จจุลวงไปด้วยดีด้วยความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในทุกด้าน ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ศุภโชค ปิยะสันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยไร่สามัคคี และว่าที่ ร.ต.โชคดี ศรีอุดม ผู้อำนวยการโรงเรียนธรรมจาริกอุปถัมภ์ 1 ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาตรวจสอบความสมบูรณ์และความเที่ยงตรงของเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องตอบแทนพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และได้มอบกำลังใจตลอดระยะเวลาในการทำวิจัยจนประสบความสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- จินตนา บุญปก. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ญาณี ขำสุวรรณ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัด จันทบุรี สังกัดสำนักงานการศึกษามัธยมศึกษาจันทบุรี เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2552). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: บิสิเนส แอนด์ ดี.

- นริศรา ปันบุญ. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอชุมแสง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- นฤมล โยคานุกุล. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ พศ.ม., มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระนครศรีอยุธยา.
- นิษา นพรัตน์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในโรงเรียนจันทร์ทองเอี่ยม สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- เพียงฤทัย ชุมวัน. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- รัตติกาล ไชยวุฒิ. (2558). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- รัตตินันท์ บุญกล้า. (2561). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ฤทธิชัย บัลลังค์. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ล้านนา มาปลุก. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตสุตถินไทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- วาสนา พันธุ์สุโพธิ์. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- วิฑูรย์ วงศ์จันทร์. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาปีการศึกษา 2562. เชียงราย: กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา. (2550). พัฒนาหลักสูตรพัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อรองรับการกระจายอำนาจสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2552–2559) ฉบับสรุป. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุขุม จุสนิถ. (2560). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ปทุมธานี.
- อภิรดี อึ้งพวง. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกลุ่มพนสนิม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.



- อรอนงค์ แดงนุ้ย. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอบางสะพาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1.** วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- อรอุมา ศรีประทุมวงศ์. (2563). **การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ศูนย์การศึกษา นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2.** วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- Bass, B. M. and Avolio, B. J. (1994). **Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership.** California: Thousand Oaks.
- Hoy and Miskel. (2005). **Educational Administration: Theories Research and Practice (6thed).** New York: McGraw–Hill.
- Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. **Education and Psychological Measurement, 30(3), 607–608.**



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

A Study of Innovative Leadership of School Administrators of Educational Opportunity Extended School in Mae Chan District, Chiang Rai Province

ศิริพรพรรณ สีสวง^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Siripornpan Siyuang^{1*} and Namfon Gunma²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย และ2) เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 185 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.67–1.00 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กระบวนการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 62170332@up.ac.th

Abstract

The objectives of this independent study were 1) to study innovative leadership of school administrators of educational opportunity extended school in Mae Chan District, Chiang Rai Province, and 2) to compare the innovative leadership of school administrators of educational opportunity extended school in Mae Chan District, Chiang Rai Province, classified by age, work experience, and educational level. The sample of this study was 185 school administrators, teachers and educational personnel, obtained by using Yamane's formula, then simple sampling by drawing lots. Five-rating scale questionnaire was used as a research instrument. Content validity of the test as shown by the IOC index ranged from 0.67 to 1.00 and a reliability rating of 0.91. Data were analyzed using statistics, including frequency, mean, percentage, standard deviation, One-Way ANOVA and a pairwise comparison through the Scheffe's method.

The results of this study indicated as follows:

1. Overall innovative leadership of school administrators of educational opportunity extended school in Mae Chan District, Chiang Rai Province was at a high level.
2. The respondents with different age, work experience, and educational level had indifferent I innovative leadership with a statistical significance level of .05.

Keywords: Innovative Leadership

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี เป็นเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในระยะยาว โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และพัฒนาสู่การเป็น “ประเทศไทย 4.0” ซึ่งการศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศเพราะการศึกษาคือเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรง ดังนั้น การศึกษาจึงจำเป็นที่จะต้องมีการปฏิรูปให้เป็น “การศึกษา 4.0: ผู้เรียนสร้างนวัตกรรมได้” โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัยและนวัตกรรมเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย ดังนั้น กระทรวงศึกษาธิการจึงจัดตั้งโครงการต่างในการดำเนินงานขององค์กรโดยมีจุดมุ่งหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษา คือ พัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครู และผู้บริหารพัฒนาตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน และสร้างสรรค์นวัตกรรมในระดับปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนรักการเรียนรู้ ใฝ่รู้ มีคุณธรรม และเรียนรู้อย่างมีความสุข สะท้อนให้เห็นว่า นอกจากการดำเนินงานจัดการศึกษา โดยหน่วยงานทางการศึกษาและสถานศึกษาแล้ว ภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคมก็มีบทบาทสำคัญในการสร้างโอกาสและพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสามารถทำได้อย่างต่อเนื่องจนประสบความสำเร็จ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิม เพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาบางอย่างให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับนวัตกรรม การศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่ลดลง การพัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย การผลิตและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อื่น ๆ ขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เรียนให้เพิ่มมากขึ้นด้วยระยะเวลาที่สั้นลง ซึ่งการใช้นวัตกรรมมาประยุกต์ในระบบการบริหารจัดการ

ค้นคว้าการศึกษาก็มีส่วนช่วยให้การจัดการเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ศศิประภา ชัยประสิทธิ์, 2553) สอดคล้องกับแนวคิดของ โฟซุลย์ ลินลาร์ตัน (2553) ที่กล่าวว่า การศึกษาควรเป็นไปในทิศทางที่มีคุณค่าต่อตัวผู้เรียน ต่อสังคมในทางสร้างสรรค์มากขึ้นและเป็นประโยชน์ในการพัฒนาประเทศให้ดำรงอยู่ในกรอบสังคมโลกที่แข่งขันอย่าง รุนแรงเช่นปัจจุบัน เราจึงควรเปลี่ยนกระแสการศึกษาใหม่ให้เป็นไปในทิศทางที่ก่อผลในทางปฏิบัติให้เป็นรูปธรรม ก่อให้เกิดผลผลิตใหม่ในวงการศึกษา เป็นผลผลิตที่สร้างสรรค์ ซึ่งปัจจุบันผู้นำสถานศึกษายุคใหม่ต้องเผชิญปัญหาที่ หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เป็นความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำต้องมีภาวะผู้นำที่เอื้อต่อการ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกิดจากผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดให้มีอิสระในการทำงานมากขึ้น กระทรวงศึกษาธิการก็ จำเป็นที่จะอาศัยผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะทำให้การบริหารและการจัดการศึกษา ประสบความสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ ดังนั้นการที่สถานศึกษาจะพัฒนาให้ประสบความสำเร็จได้ นั้น ปัจจัยที่สำคัญส่วนหนึ่งมาจากผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญการเป็นผู้นำในยุคปัจจุบันนี้ ได้กล่าวว่า เป็นผู้ที่มีความสำคัญในการ ขับเคลื่อนการจัดการศึกษา ให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีบทบาทในการจัดการและ พหุติกรรมของบุคลากรในองค์กร ตลอดจนต้องมีความรู้ความเข้าใจในทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นอย่างดี ต้องรู้ถึงเทคนิคในการนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป มีการพัฒนา ทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์กรให้ไปสู่จุดหมายปลายทางอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ผู้นำที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ กว้างไกล นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้กำหนดยุทธศาสตร์ทางการจัดการศึกษา ในยุทธศาสตร์ที่ 2 การผลิตและพัฒนากำลังคน การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาโดยส่งเสริมการวิจัยและ พัฒนาเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมที่สร้างผลผลิตและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และในยุทธศาสตร์ที่ 3 การ พัฒนาศักยภาพคนทุกช่วงวัยและการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ โดยมีแนวพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่จำเป็น สำหรับผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ส่งเสริมการเรียนรู้แบบคิดวิเคราะห์ ทักษะกระบวนการ การนำหลักการไปประยุกต์ใช้ และขยายสู่การสร้างความรู้เชิงวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อพัฒนาตนเองและสร้างประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้ การจัดระบบการให้บริการข้อมูล สื่อ และนวัตกรรมการเรียนรู้ผ่านระบบเทคโนโลยีที่ผู้เรียนและ ผู้ใช้บริการทุกกลุ่มเป้าหมายสามารถเข้าถึงและใช้ประโยชน์ได้ตามวัตถุประสงค์ ในขณะที่เดียวกันหากมองในมุมกลับ การเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้สร้างโอกาสใหม่ ๆ ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนมุมมองและทัศนคติ ซึ่งทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องใช้ทั้งเทคนิคในการบริหารจัดการที่ต้องเร่งปรับตัวให้ทันกระแสโลกมีการวางแผนเตรียมความ พร้อมรองรับการจัดการเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการวิธีใหม่ ๆ โดยมีความสามารถในการนำองค์กรใช้ เทคโนโลยีในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาสู่ความสำเร็จในการ เปลี่ยนแปลงได้ (เรืองยศ แวดล่อม, 2556)

กระแสการเปลี่ยนแปลงทำให้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาเข้ามามีอิทธิพลต่อครูและ บุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินการนำเทคโนโลยีไปใช้ในการผลิต พัฒนาสื่อและนวัตกรรมที่สนับสนุนการ เรียนรู้และการทำงานในสถานศึกษามีความสามารถในการรับรู้ และใส่ใจรายละเอียดของเหตุการณ์ วิเคราะห์ผล สถานการณ์ได้อย่างลึกซึ้งและเปิดใจรับแนวคิดใหม่ ๆ กล้าคิดแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ รวมทั้งนำแนวคิดเดิมมาต่อ ยอด เพื่อหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการนำนวัตกรรม เหล่านั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา อย่างไรก็ตามกระบวนการพัฒนาความคิดเชิงนวัตกรรมใน งานที่ มุ่งเน้นการเปิดใจยอมรับแนวคิด วิธีการทำงานใหม่ ๆ และพร้อมที่จะเรียนรู้ในมุมมองที่หลากหลาย การเปลี่ยนแปลง บริบทของสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมทำให้ครูยอมรับเทคโนโลยี นวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ นั้น จึงเป็น

ภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปลี่ยนวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่มีความซับซ้อนและมีความท้าทาย หลากหลาย เหตุผลโดยหลักการการจัดการศึกษาที่ดีนั้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงกิจกรรมหลัก ได้แก่ การกำหนด ทิศทางของสถานศึกษา การพัฒนาบุคลากร และการทบทวนการออกแบบองค์การ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการดำเนินการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การยอมรับ และนำสิ่งเหล่านั้นมาใช้กับตนเองก่อนที่จะเผยแพร่ หรือส่งเสริมให้ครูใช้เทคนิค นวัตกรรม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงใด ๆ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคงต้องเริ่มต้นที่ตัวเองก่อน แล้วค่อยผลักดันให้ครูให้การยอมรับแล้วบูรณาการเข้าไปสู่ สถานศึกษาและห้องเรียนต่อไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนวัตกรรมจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์ และกำหนดแนวทาง ในการนำเทคโนโลยีเข้ามาสู่สถานศึกษาสู่ห้องเรียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมการเรียนรู้นิว ๆ จากบูรณาการ เทคโนโลยีมาใช้โดยเป้าหมาย เพื่อการเป็นองค์กรแห่งนวัตกรรมหรือสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม (novation school) ที่ สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่มีวันสิ้นสุด คือ ความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง อย่างยั่งยืนของสถานศึกษา ดังนั้นผู้นำสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานขององค์กร สามารถกล่าวได้ว่า ถ้าหากผู้นำมีความรู้ความสามารถและมีคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะผลักดันให้งานก้าวหน้าไปได้ ด้วยดีก็จะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรได้ (สุกัญญา แซ่มซ้อย, 2555)

เนื่องจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่กำกับติดตามส่งเสริม สนับสนุนโรงเรียนในเขตพื้นที่ ซึ่งมีบริบทของโรงเรียนที่แตกต่างกันทั้งด้านสถานที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน ทำให้ โรงเรียนมีความพร้อมและข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป จึงได้กำหนดทิศทาง และสนับสนุนด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อ การศึกษาตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหาร สถานศึกษา ในส่วนการจัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ การกำกับติดตาม เป็นหน่วยงานที่มีขีดสมรรถนะสูง และมีความโปร่งใส เป็นองค์กรที่ปราศจากการทุจริตคอร์รัปชัน ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย สรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2562)

ความสำคัญข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษามีอิทธิพลต่อกระบวนการ ทำงานบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และให้บรรลุเป้าหมายที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุผลนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายโดยจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์การทำงาน และวุฒิการศึกษา

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

ตัวแปรต้น

1. อายุ
 - 1.1 ช่วงอายุ 20-30 ปี
 - 1.2 ช่วงอายุ 31-40 ปี
 - 1.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี
 - 1.4 ช่วงอายุมากกว่า 51 ปี
2. ประสบการณ์ทำงาน
 - 2.1 ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี
 - 2.2 ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี
 - 2.3 ประสบการณ์ทำงาน 11-20 ปี
 - 2.4 ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี
3. วุฒิการศึกษา
 - 3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาตรี
 - 3.3 ปริญญาโท
 - 3.4 สูงกว่าปริญญาโท



ตัวแปรตาม

- ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ดังนี้
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง
 2. ด้านการทำงานเป็นทีม
 3. ด้านการคิดสร้างสรรค์
 4. ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร
 5. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
 6. ด้านการบริหารความเสี่ยง
 7. ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
 8. ด้านการแก้ปัญหา
 9. ด้านการสร้างเครือข่าย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
2. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน
3. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 15 โรงเรียน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครู และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 326 คน รวมทั้งสิ้น 342 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 15 โรงเรียน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973; อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 185 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลาก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียน

ขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำนวน 9 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ในการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วม 3) ด้านการสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจ 4) ด้านการคิดสร้างสรรค์ 5) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร 6) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กรนวัตกรรม 7) ด้านการบริหารความเสี่ยง 8) การตัดสินใจและแก้ปัญหา 9) การสร้างเครือข่ายและสานสัมพันธ์ แบบสอบถามตอนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Scales อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่ง ระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน ดังนี้

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

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended question) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม แล้วกำหนดวัตถุประสงค์
2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended question)

การหาคุณภาพของเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบ ความสอดคล้อง และครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษา แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งเป็นความสอดคล้อง ระหว่างเนื้อหาที่ต้องการจะวัดกับเนื้อหาที่ปรากฏในเครื่องมือ ซึ่งมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและเนื้อหาต่ำสุด คือ 0.67 และมีค่าสูงสุด คือ 1.00 แสดงว่าทุกข้อคำถามนั้นใช้ได้

3.3 หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการ วิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน

3.4 นำข้อมูลที่ได้จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้มาวิเคราะห์หาความ เชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ (Cronbach) ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นประชากรตอบแบบสอบถาม โดยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย ถึงผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงรายเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมด้วยแบบสอบถามไปยังสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่างโดยส่งทางไปรษณีย์ และด้วยตนเอง เพื่อขอความร่วมมือให้ ผู้บริหารสถานศึกษาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตอบแบบสอบถามในการศึกษาคครั้งนี้ โดยการนัดหมายกำหนดการเก็บรวบรวมใช้ระยะเวลา 15-20 วัน

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บแบบสอบถามโดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเองที่งานสารบรรณในแต่ละสถานศึกษา หลังจากระยะเวลาผ่านไป 15-20 วัน

4. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลไปทั้งหมดจำนวน 185 ฉบับ ได้เก็บแบบสอบถามกลับคืนได้ทั้งหมดจำนวน 185 ฉบับ มีความสมบูรณ์ จำนวน 185 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) นำมาวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายข้อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

2. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการ แปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553) ดังนี้

4.50–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด

3.50–4.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ มาก

2.50–3.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ ปานกลาง

1.50–2.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อย

1.00–1.49 หมายถึง มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way analysis of variance) ในการทดสอบโดยการกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอนี้เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยใช้ความถี่ประกอบการบรรยาย

ผลการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาค้นคว้าภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.47) และด้านการคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.54) รองลงมา คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.56) ด้านการแก้ปัญหา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.49) ด้านการสร้างเครือข่าย ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.47) ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.49) ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.52) ด้านการบริหารความเสี่ยง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.47) และด้านการสร้างแรงจูงใจ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.55)

2. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.1 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศขององค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่า เป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเพราะว่ายุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกยุคดิจิทัล นวัตกรรมมีความสำคัญต่อทุกภาคส่วน รัฐบาลให้ความสำคัญและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงาน เห็นความสำคัญและยอมรับนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาทุกคน จึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน และการเรียนการสอน ให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์การทำงาน ร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม ดังคำกล่าวของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวถึง นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศองค์การที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนในด้านการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษาที่กำหนดกลยุทธ์ในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อ การเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนา ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียน และนอก ห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เช่นเดียวกับ ปวีณา ก้นถิ่น (2560, หน้า 74-75) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้กำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับจีราภา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษา เรื่องภาวะผู้นำเชิง

นวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยเป็นผู้นำที่อำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และคอยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรมีประเด็นที่น่าสนใจควรแก่การนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการคิดสร้างสรรค์ และด้านการมีวิสัยทัศน์สู่การเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นเพราะว่ายุคศตวรรษที่ 21 เป็นโลกยุคดิจิทัล นวัตกรรมมีความสำคัญต่อทุกภาคส่วน รัฐบาลให้ความสำคัญและ สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานเห็นความสำคัญและยอมรับนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารงาน ผู้บริหาร สถานศึกษาทุกคนจึงให้ความสำคัญกับนวัตกรรม มีการพัฒนาตนเองในด้านการใช้นวัตกรรมในการบริหารงาน และการเรียนการสอนให้เพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารมีความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ คิดบูรณา การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนภายในองค์การทำงานร่วมกันก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม ที่เห็นความสำคัญของนวัตกรรม ดังคำกล่าวของ ชูชาติ พ่วงสมจิตร (2560) กล่าวถึง นวัตกรรมมีความสำคัญต่อการพัฒนามนุษย์ในศตวรรษที่ 21 นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารการศึกษา นวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการยกระดับคุณภาพการศึกษา และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือในการเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีบรรยากาศองค์การที่ดี สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ยั่งยืนในด้านการใช้นวัตกรรมในการจัดการศึกษา ที่กำหนดกลยุทธ์ในด้านการส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 และสนับสนุนการผลิต จัดหาและใช้สื่อ การเรียนการสอน เทคโนโลยี นวัตกรรมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่หลากหลายรวมทั้งการพัฒนา ห้องสมุด และแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาในการจัดการเรียนรู้ได้ทั้งในห้องเรียนและนอก ห้องเรียนเพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ เช่นเดียวกับปวีณา กันถิน (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนประชารัฐโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้อง เป็นผู้กำหนดค่านิยมร่วมในการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา มีความสามารถแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาสถานศึกษาอยู่เสมอ ส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังสอดคล้องกับจรรยา ประพันธ์พัฒน์ (2560) ได้ศึกษา เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยพบว่า ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความมุ่งมั่นในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมโดยมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานแบบเดิม ๆ ให้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานมากขึ้น โดยสนับสนุนให้เกิดกระบวนการทำงานเป็นทีม โดยเป็นผู้นำที่เอื้ออำนวยความสะดวกในการเปลี่ยนแปลงในองค์กร และคอยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร

2. การเปรียบเทียบการศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันอาจจะได้รับการ

ยอมรับจากผู้บริหาร วิธีการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานในองค์กรได้อย่างเต็มที่ต่างกัน ดังนั้น ผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ ความสามารถทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการบังคับบัญชาบุคคลในองค์กรได้อย่างยุติธรรม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับพระมหาอุตร ฤตฺโต (2561) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ: การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0 กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารที่ดีต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ร่วมกันทำงานอย่าง สร้างสรรค์ หมั่นสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ผู้นำจึงต้องมีทักษะความรู้ความสามารถ ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างนวัตกรรม ที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญในเชิงบริหารทั้งทางด้านบุคลากร ด้าน งบประมาณ และด้านวิชาการ ที่ หากผู้นำไม่ให้ความสำคัญต่อบุคลากรสถานศึกษานั้น ๆ ก็จะตกขอบของการพัฒนาไป นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับรอยชียะห์ ลาเต๊ะ (2561) พบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดปัตตานี จำแนกตามอายุที่แตกต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านแรงจูงใจมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการกระตุ้นบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ เป็นฐานและปัจจัยที่บุคคลเลือกที่จะทำหรือไม่ทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นฐานและปัจจัยของระดับความทุ่มเทในการทำงานให้สำเร็จ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน

3. การเปรียบเทียบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการแก้ปัญหา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ทำงานที่มากพอจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้สามารถทำงานได้หลากหลายรูปแบบ พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงหรือปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานได้มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับปรีวิวัฒน์ ยืนยง (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูวิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี โดยจำแนกตามประสบการณ์และประเภทวิชาที่ปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 3 การปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ด้าน การแก้ปัญหา การวางแผน และความกล้าเสี่ยง มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. การเปรียบเทียบการศึกษาระดับปริญญาตรีของผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างบรรยากาศองค์กร ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกัน ที่ปรากฏผลเช่นนี้อาจเป็นเพราะวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันอาจทำให้มีความรู้ความเข้าใจของแนวทางในการบริหารงานที่ต่างกัน และมีมุมมองในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑาทิพย์ ชนะเคน (2559) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 1 บุคลิกภาพภายใน จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่าวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีจิตสาธารณะ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ สื่อสาร มีความคิดเห็นแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบที่ 4 มิตรสัมพันธ์ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ในภาพรวมพบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสร้างบรรยากาศสังคมแห่งการเรียนรู้ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความสามารถอย่างยิ่งจากทุกท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบ แก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งจนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ รวมทั้งคณาจารย์ที่ได้กรุณาส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้แก่ผู้ศึกษา และเป็นกำลังใจให้จนสำเร็จการศึกษา ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายนเรศ เครือประดิษฐ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยน้ำราก (ไตรราษฎร์บำรุง) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ และดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งรวมทั้งผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษา ในกลุ่มโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้ศึกษาค้นคว้าขออุทิศแด่มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

เอกสารอ้างอิง

- จิรภา ประพันธ์พัฒน์. (2560). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศษม., มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- จุฑาทิพย์ ชนะเคน. (2559). การศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยนเรศวร. พิษณุโลก.
- ชูชาติ พวงสมจิตร. (2560). การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปรีวัฒน์ ยืนยิ่ง. (2563). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา วิทยาลัยเทคนิคอุบลราชธานี. วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 4(3), 341.
- ปวีณา กันถิน. (2560). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนพระราชรัฐเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 5. วิทยานิพนธ์ ศษม., มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- พระมหาอุตร อุดตโร. (2561). ภาวะผู้นำ: การบริหารวิชาการสู่การศึกษายุค 4.0. วารสารปัญญาปณิธาน. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 3(1), 42-53.



- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนัก
ทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ไพฑูริย์ ลินลารัตน์. (2553). **ผู้นำเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ: กระบวนการทัศน์ใหม่และผู้นำใหม่ทาง
การศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รอชียะห์ ลาเต๊ะ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนา
อิสลามจังหวัดปัตตานี**. วิทยานิพนธ์ ศษม., มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). **การบริหารการศึกษา**. สืบค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2563, จาก <http://lek56.edublogs.org/2014>
- ศศิประภา ชัยประสิทธิ์. (2553). **องค์กรแห่งนวัตกรรม ทางเลือกใหม่ของผู้ประกอบการยุคใหม่**. **วารสารนักบริหาร,**
30(2), 60-63.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2555). **แนวคิดเชิงนวัตกรรมสำหรับการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21**. **วารสาร
ศึกษาศาสตร์, 14(2), 101-15.**
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). **สภาวะการศึกษาไทยปี 2559/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษา
ไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0**. กรุงเทพฯ: บริษัท พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2562). **แผนปฏิบัติการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.



การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

CONFLICT MANAGEMENT OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

สรายุทธ วีระวงศ์^{1*} และ วัชระ จตุพร²

Sarayut Weerawong^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน ด้วยวิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t-test สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความขัดแย้งของบทบาท และด้านความขัดแย้งของเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านความขัดแย้งของปกติวิสัย และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความขัดแย้งของบุคลิกภาพ 2) การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ และด้านการเผชิญหน้า และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการถอนตัว และด้านการใช้อำนาจ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้อำนาจ

คำสำคัญ : ความขัดแย้งในสถานศึกษา, การจัดการความขัดแย้ง, การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author : krootaikannika221054@gmail.com

Abstract

The objective of this study was to study conflicts in educational institutions. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to study the conflict management of school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 The sample groups used in this research were education institution administrators and teachers in educational institutes. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, totaling 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes. By the sampling method stratified by district The research instruments were divided into 3 parts, consisting of part 1: questionnaire information of the respondents. It is the Check List, part 2, it is a questionnaire about conflicts in educational institutions. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and Part 3, it was a questionnaire on conflict management among school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3

The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the study found that 1) The conflict in educational institutions under Chiang Rai Primary Education Service Area Office 3, overall, was at a high level. When considering each aspect, it was found that all of them had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is Role conflicting aspects And the side of the conflict of goals, followed by the normative conflict and the side with the lowest mean was Personality conflicts 2) Conflict management among school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, the overall level was at a high level. When considered individually, it was found that the side that had a high level of opinion was overcoming. Cooperation Compromise Side of avoidance Tolerance side And confrontation And the side with moderate opinions Including withdrawal And the use of power Where the side with the highest mean is The side of cooperation was followed by the side with compromise and the side with the lowest mean was power.

Keywords : School conflict, Conflict management, Conflict management among school administrators

บทนำ

ปัจจุบันสังคมไทยมีความขัดแย้งสูงเนื่องมาจากความต่างทางความคิด ในความคิดเห็นที่แตกต่างกันทำให้เกิดความคิดต่างจึงทำลายล้างกัน โดยมีได้คำนึงถึงผลเสียหายที่เกิดแก่ส่วนรวม อันที่จริงแต่ละฝ่ายก็มีจุดมุ่งหมายเหมือนกันคืออยากทำให้ประเทศชาติเจริญ สังคมร่มเย็นเป็นสุข ความเหลื่อมล้ำหมดไป มีโอกาสที่เท่าเทียมกัน(วิทยากร เชียงกูล, 2559, อ้างอิงใน ดัทฤยา อุปนนท์, 2560) ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นและพบเห็นได้ในชีวิตประจำวันโดยทั่วไป ไม่ว่าจะเกิดขึ้นในหน่วยงานใดหรือองค์การใดก็ตามถ้าที่นั้นมีบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปมาอยู่ร่วมกันหรือทำกิจกรรมร่วมกันก็มีโอกาสที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้น เมื่อจะกล่าวถึง “ความขัดแย้ง” บุคคลโดยทั่วไปมักจะมองในภาพลบที่ฟังหกลึกเสียงหรือขจัดออกไป ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ไม่มีใครปรารถนา แต่เป็นสิ่งที่ยากจะหลีกเลี่ยง トラบิตที่มนุษย์ยังใช้ชีวิตอยู่ในสังคม เมื่อไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งได้ก็ควรระวังและทำความเข้าใจกับความขัดแย้ง เพื่อให้เปลี่ยนแปลงความขัดแย้งมาเป็นประโยชน์ (อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง, 2560)

สถานศึกษาเป็นองค์การหนึ่งที่มีบุคคลรวมกันอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ย่อมไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหาความขัดแย้งได้การบริหารความขัดแย้ง จึงเป็นภารกิจที่ยากที่สุดสำหรับผู้บริหารที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความรอบคอบไม่ควรละเลยกับ ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในลักษณะทำตัวอยู่เหนือความขัดแย้ง ซึ่งในปัจจุบันไม่ว่าจากกล่าวได้ว่าความขัดแย้งเป็นสิ่งดีหรือไม่ดี แต่ถือว่เป็นปรากฏการณ์ธรรมชาติอย่างหนึ่งขององค์การผู้บริหารที่ดีจะต้องรับความขัดแย้ง

และพยายามหาวิธีในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้งและพยายามทุกวิถีทางในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง เพราะความขัดแย้งเป็นพลังสำคัญอันหนึ่งที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งของผู้บริหาร หากเลือกวิธีการแก้ไขปัญหาที่ไม่เหมาะสม บรรยากาศในองค์กร ย่อมเกิดการแข่งขันทันที จากนั้นความขัดแย้งในองค์กรจะทวีความรุนแรงขึ้น จนก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ในการทำลาย ซึ่งอาจจะส่งให้องค์กรมีคุณภาพลดลง แต่ถ้าหากใช้วิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม จะก่อให้เกิดบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร เกิดความร่วมมือ และบรรลุเป้าหมายในทางสร้างสรรค์แก่องค์กร บทบาทสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาคือต้องมีสติพร้อมด้วยความรู้และประสบการณ์ที่จะต้องต่อสู้กับปัญหาความขัดแย้งและการสร้างความมั่นคงให้แก่องค์กร และตนเอง รวมไปถึงการส่งเสริมให้องค์กรเกิดความก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อเผชิญปัญหาหรือไม่มีปัญญามากกลายเป็นอุปสรรคทำลายตัวเราและองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจึงไม่ควรนิ่งเฉยกับปัญหาดังกล่าว ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาเพียงหนึ่งวิธีและใช้วิธีแก้ปัญหาที่แตกต่างกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในอดีต ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว ปัญหาความขัดแย้งบางอย่างผู้บริหารคนหนึ่งอาจแก้ปัญหาได้ แต่อีกคนหนึ่งอาจแก้ไม่ได้ หรือแก้ได้แต่ใช้เวลาที่แตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล (เขมมารี รักษ์ชูชีพ, 2553, อ้างอิงใน จิราวัฒน์ เขียนรูปครุฑ, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับ อริศรายศศิริคุณ (2556) กล่าวว่า ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยไปได้ และไม่ควรปล่อยละเลยให้เกิดความขัดแย้งเป็นระยะเวลานานและทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่มีการจัดการแก้ไข การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดด้านหนึ่งในสายงานการบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิธีการบริหารจัดการกับความขัดแย้งเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้ โดยไม่สามารถเลือกได้ว่าจะให้ฝ่ายใดถูกหรือตัดสินชี้ขาดว่าฝ่ายใดผิด และไม่สามารถเลือกทำงานกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นการจัดการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้วันนั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารงานในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษาขั้นพื้นฐานฝ่ายงานการบริหารตามโครงสร้างของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น ๆ และตัวขับเคลื่อนการพัฒนาการศึกษาของไทยที่มีความสำคัญที่สุดคือบุคลากรในสถานศึกษา เนื่องด้วยครูเป็นผู้มีบทบาทหลักในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนตามความคาดหวังของหลักสูตรและเป็นบุคคลสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล การทำงานของครูจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจความต้องการของครู และต้องบริหารบทบาทของตนในการเป็นผู้ผสมผสานความต้องการที่แตกต่างระหว่างบุคคลของคณะครูเนื่องด้วยองค์กรเป็นจุดรวมของกลุ่มคนที่มีความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความสนใจความต้องการ ความปรารถนาที่แตกต่างกัน และทุกคนมีเป้าหมายร่วมกันคือการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ปัจจุบันปัญหาความขัดแย้งในสถานศึกษามีมากขึ้นและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นทุกวัน ทั้งในด้านความถี่และความรุนแรงซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การแก้ปัญหาความขัดแย้ง โดยวิธีการต่าง ๆ ของผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่เหมือนกัน ถึงแม้จะเป็นปัญหาในลักษณะเดียวกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ อายุ และบุคลิกภาพเฉพาะตัว และปัญหาความขัดแย้ง (จิตราพัชร ชัยรัตน์ศิริคุณ, 2556) และ ความขัดแย้งจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเผชิญหน้าอยู่ทุกวัน ผู้บริหารไม่สามารถทำเป็นไม่สนใจหรือละเลยไปได้ และไม่ควรปล่อยละเลยให้เกิดความขัดแย้งเป็นระยะเวลานานและทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยไม่มีการจัดการแก้ไข การบริหารความขัดแย้งเป็นภารกิจที่ยากที่สุดด้านหนึ่งในสายงานการบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องมีวิธีการบริหารจัดการกับความขัดแย้งเพื่อให้องค์กรสามารถพัฒนาต่อไปได้ โดยไม่สามารถเลือกได้ว่าจะให้ฝ่ายใดถูกหรือตัดสินชี้ขาดว่าฝ่ายใดผิด และไม่สามารถเลือกทำงานกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีทักษะและความสามารถในการบริหารจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น (อริศรายศศิริคุณ, 2556)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 ที่ผ่านมาพบว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิ ปัญหาการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่หย่อนยาน ขาดความรับผิดชอบ โดยผู้บังคับบัญชาไม่กล้าพอที่จะลงโทษบุคลากรที่ทำผิด การบริหารยังใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ ปัญหาด้านการเลื่อนเงินเดือนครูและบุคลากรทางการศึกษาแบบเปอร์เซ็นต์ที่เม็ดเงินรวม 2.99 % ของแต่ละโรงเรียนแตกต่างกัน บางโรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานที่สูงได้รับเกียรติบัตรรางวัลแต่ได้รับการเลื่อนเงินเดือนที่มีเปอร์เซ็นต์ต่ำ เนื่องจากเม็ดเงินที่บริหารมีน้อยและปัญหาบุคลากรบางส่วนไม่พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ความชำนาญความแม่นยำในการนำกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานลงสู่การปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังของหน่วยงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจในการศึกษา การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้เข้าใจถึงการจัดการความขัดแย้งที่ผู้บริหารส่วนใหญ่เลือกใช้ ทำให้สามารถนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารความขัดแย้งในสถานศึกษา และหน่วยงานของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถพัฒนาศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหารให้มีคุณภาพต่อไป

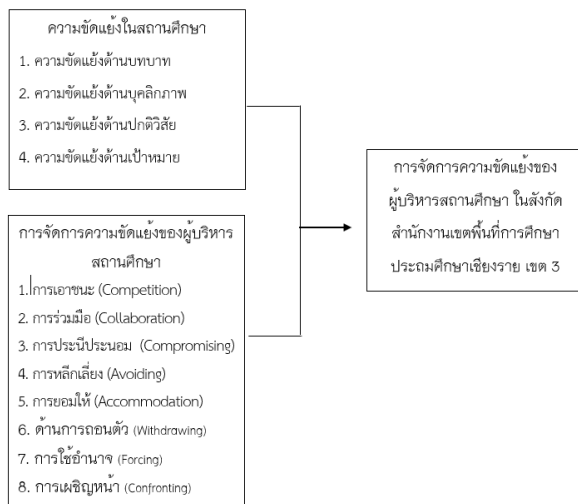
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

เชียงราย เขต 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 4 มิติได้แก่ ด้านบทบาท ด้านบุคลิกภาพ ด้านปกติวิสัย และด้านเป้าหมาย การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จากการสังเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 ด้าน จากนักการศึกษา จำนวน 10 ท่าน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือกการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ความถี่ตั้งแต่ 2 ขึ้นไป สรุป 8 ด้าน เพื่อนำไปศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการเอาชนะ 2) ด้านการร่วมมือ 3) ด้านการประนีประนอม 4) ด้านการหลีกเลี่ยง 5) ด้านการยอมให้ 6) ด้านการถอนตัว 7) การใช้อำนาจ 8) การเผชิญหน้า ซึ่งผู้วิจัยสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพ



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 132 คน และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น 2,625 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางสำเร็จรูปของ เครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610) ได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 103 คน ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน

เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละอำเภอ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จันอำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง ซึ่งสามารถสรุปผลการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงจำนวนของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	จำนวนประชากร		จำนวนกลุ่มตัวอย่าง	
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู
แม่จัน	40	39	587	30	79
แม่สาย	32	29	663	23	89
เชียงแสน	25	23	439	18	59
แม่ฟ้าหลวง	31	30	647	23	87
ดอยหลวง	13	11	157	9	21
รวม	141	132	2,493	103	335

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษาและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มี 4 มิติ ประกอบด้วย 1) ความขัดแย้งด้านบทบาท 2) ความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ 3) ความขัดแย้งด้านปกติวิสัย 4) ความขัดแย้งด้านเป้าหมาย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อนำไปศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 1) การเอาชนะ 2) การร่วมมือ 3) การประนีประนอม 4) การหลีกเลี่ยง 5) การยอมให้ 6) การถอนตัว 7) การใช้อำนาจ 8) การเผชิญหน้า ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67-1.00 และนำไป Try out มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

การวิเคราะห์ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้แก่ ความขัดแย้งด้านบทบาท ความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ ความขัดแย้งด้านปกติวิสัย ความขัดแย้งด้านเป้าหมาย โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม

ความขัดแย้งในสถานศึกษา	(n = 438)		ระดับความขัดแย้งในสถานศึกษา	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1.ด้านบทบาท	3.88	0.58	มาก	1
2.ด้านบุคลิกภาพ	3.80	0.64	มาก	3
3.ด้านปกติวิสัย	3.84	0.64	มาก	2
4.ด้านเป้าหมาย	3.88	0.63	มาก	1
รวม	3.85	0.53	มาก	

จากตาราง 2 พบว่า ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความขัดแย้งของบทบาท และด้านความขัดแย้งของเป้าหมาย รองลงมาคือ ด้านความขัดแย้งของปกติวิสัย และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความขัดแย้งของบุคลิกภาพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

1. ความขัดแย้งด้านบทบาท พบว่า ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดการด้านการประสานงานระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รองลงมาคือ สถานศึกษาของท่านมีการ

กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในสถานศึกษาของท่านทำให้ท่านรู้สึกอึดอัดในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน

2. ความขัดแย้งด้านบุคลิกภาพ พบว่า ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดการด้านวุฒิภาวะทางอารมณ์ที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีความพยายามสร้างระบบแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเรื่องบุคลิกภาพของบุคลากรที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความขัดแย้งเรื่องบุคลิกภาพของบุคลากรมักเกิดขึ้นกับสถานศึกษาของท่าน

3. ความขัดแย้งด้านปกติวิสัย พบว่า ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดการด้านระดับความรู้และการศึกษาที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีความพยายามสร้างระบบแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเรื่องปกติวิสัยของบุคลากรที่ และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความขัดแย้งเรื่องปกติวิสัยของบุคลากรมักเกิดขึ้นกับสถานศึกษาของท่าน

4. ความขัดแย้งด้านเป้าหมาย พบว่า ความขัดแย้งในสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษาของท่านมีการจัดการด้านการมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน รองลงมาคือสถานศึกษาของท่านมีความพยายามสร้างระบบแก้ไขปัญหาความขัดแย้งเรื่องเป้าหมายของบุคลากรที่เกิดขึ้น และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือความขัดแย้งเรื่องเป้าหมายของบุคลากรมักเกิดขึ้นกับสถานศึกษาของท่าน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

การวิเคราะห์การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ได้แก่ ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการหลีกเลี่ยง ด้านการยอมให้ ด้านการถอนตัว ด้านการใช้อำนาจ ด้านการเผชิญหน้า โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร สถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม

การจัดการความขัดแย้ง ของผู้บริหารสถานศึกษา	(n= 438)		ระดับ	
	\bar{X}	S.D.	การจัดการ ความขัดแย้ง	ลำดับที่
1.ด้านการเอาชนะ	3.87	0.70	มาก	4
2.ด้านการร่วมมือ	4.13	0.66	มาก	1
3.ด้านการประนีประนอม	4.09	0.71	มาก	2
4.ด้านการหลีกเลี่ยง	3.51	1.06	มาก	6

ตาราง 3 (ต่อ)

5.ด้านการยอมให้	3.60	0.99	มาก	5
6.ด้านการถอนตัว	3.35	1.08	ปานกลาง	7
7.ด้านการใช้อำนาจ	3.19	0.85	ปานกลาง	8
8.ด้านการเผชิญหน้า	4.03	0.82	มาก	3
รวม	3.74	0.52	มาก	

จากตาราง 3 พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเผชิญหน้า ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ ตามลำดับ และด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการถอนตัว และด้านการใช้อำนาจ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการร่วมมือ รองลงมาคือ ด้านการประนีประนอม และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการใช้อำนาจ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านการเอาชนะ พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาได้แสวงหาแนวทางการทำงานพร้อมทั้งกำชับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด รองลงมาคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาได้พยายามยึดเป้าหมายและวิธีการของตนเป็นหลัก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามแสวงหาความได้เปรียบและ ชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าวิธีของข้าพเจ้าดีที่สุด

2. ด้านการร่วมมือ พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาคำนิ่งถึงความก้าวหน้าและอนาคตของสถานศึกษาทุกครั้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาสนับสนุนการทำงานของทุกฝ่ายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษารับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

3. ด้านการประนีประนอม พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามถนอมน้ำใจผู้อื่นเพื่อรักษาสัมพันธภาพไว้เมื่อเกิดความขัดแย้ง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่เป็นคนกลางในการไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้คู่กรณีเข้าใจอีกฝ่ายหนึ่ง และพยายามรักษาสัมพันธภาพเอาไว้

4. ด้านการหลีกเลี่ยง พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการโต้เถียงและการแสดงความคิดเห็นในเรื่องที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามเพิกเฉยต่อการแก้ปัญหาเมื่อเกิดความขัดแย้ง โดยไม่ให้ความสนใจต่อประโยชน์ของฝ่ายใด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาขอโทษให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหาในกรณีที่ไม่สามารถจัดการได้

5. ด้านการยอมให้ พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหาร

สถานศึกษายอมให้ทุกฝ่ายในข้อเรียกร้องหากสิ่งนั้นจะทำให้ทุกฝ่ายพึงพอใจ และรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการตามที่เขาชอบแม้ว่าตัวเองจะไม่เห็นด้วยก็ตาม

6. ด้านการถอนตัว พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาหลีกเลี่ยงการตัดสินใจที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อตนเองได้ภายหลัง รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาแยกตัวออกจากสถานการณ์หรือปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือผู้บริหารสถานศึกษาพยายามหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน

7. ด้านการใช้อำนาจ พบว่า การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาின்றกรณที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองให้ได้ และรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหาของตนถูกต้อง ไม่ยอมให้ใครปฏิบัติคัดค้านความคิดของตนเอง

8. ด้านการเผชิญหน้าพบว่าการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมเผชิญหน้าต่อผู้ไม่หนีปัญหา และพิจารณาประเมินไตร่ตรองร่วมกันทุกฝ่าย และรองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาின்றกรณที่จะบรรลุเป้าหมายของตนเองให้ได้

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาความขัดแย้งในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความขัดแย้งด้านบทบาท และความขัดแย้งด้านเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคคลแต่ละคนมาอยู่รวมกัน ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ย่อมมีความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม ระดับการเปลี่ยนแปลง เป้าหมายที่แตกต่างกัน การใช้งบประมาณหรือทรัพยากรที่มีจำกัด รวมถึงหน้าที่การงานที่แตกต่างกัน จึงเป็นสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2545, อ้างอิงใน จิรรัตน์ เขียนรูปครุฑ, 2558) กล่าวว่า ความขัดแย้งของบทบาท เหตุผลมาจากบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งของระบบราชการ จึงก่อให้เกิดความขัดแย้งที่ตัวบุคคลแสดงออกทางบทบาทของตน อาทิ คาดหวังจากครูฝ่ายปกครองว่า ครูแนะแนวต้องเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ถูกต้องและต้องรักษาระเบียบด้วย ความคาดหวังจากผู้ประเมินภายนอกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้นิเทศและผู้ประเมินจากภายนอกได้ และความขัดแย้งของเป้าหมาย ความขัดแย้งที่เกิดจากการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อาทิ การดำเนินงานกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ อาจเกิดความขัดแย้งในด้านของกระบวนการดำเนินงานและงบประมาณ เป็นต้น และสอดคล้องกับแนวคิดของจักรพรรดิ วัฒนา (2555, อ้างอิงใน อัญญาวิวัฒน์ นทีพิรพันธุ์, 2559) กล่าวว่า ความขัดแย้งอาจเกิดขึ้น เมื่อบุคคลหรือกลุ่มแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจกรรม งานหรืออำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่น หรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการก้าวก่ายในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐพล จันทร์เกิด (2560) กล่าวว่า การมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การแสวงหาอำนาจและผลประโยชน์ การมีระบบการให้รางวัลหรือผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม และการให้ช้อยกเว้นหรือสิทธิพิเศษต่าง ๆ เฉพาะบุคคล และความขัดแย้งอาจเกิดขึ้น เมื่อบุคคลหรือกลุ่มแสวงหาทางที่จะควบคุมกิจกรรม งานหรืออำนาจ ซึ่งเป็นสมบัติของคนอื่น หรือกลุ่มอื่น ความขัดแย้งเป็นผลมาจากการก้าวก่ายในงานหรืออำนาจหน้าที่ของผู้อื่น

2. ผลการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเผชิญหน้า ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ ด้านการเผชิญหน้า ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อเกิดปัญหาความขัดแย้งขึ้นในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาพยายามจัดการความขัดแย้งด้วยการร่วมมือ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาความขัดแย้งบานปลายมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จิตราพัชร ชัยรัตน์ศิริคุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42 มีการจัดการความขัดแย้งแบบร่วมมือ มากที่สุด รองลงมา คือ การจัดการความขัดแย้งแบบ ประนีประนอมและการจัดการความขัดแย้งแบบการยอมให้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริศรา โยศรีคุณ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 ด้านการเอาชนะ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม และ ด้านการยอมให้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จีราวัฒน์ เชียงรูปครุฑ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผล การศึกษาพบว่า การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ได้แก่ ด้านการร่วมมือ ด้านการประนีประนอม ด้านการเอาชนะ ด้านการยอมให้ และด้านการหลีกเลี่ยง ตามลำดับ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ เอื้อมพร บุญเกิด (2558) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการยอมให้ ด้านการประนีประนอม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญวิณี นทีพिरพันธุ์ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัด สงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ การประนีประนอม การเผชิญหน้าเพื่อแก้ปัญหา และการกลบเกลื่อน ตามลำดับ

3. สำหรับผลการศึกษาการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ด้านการถอนตัวและ ด้านการใช้อำนาจ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อเกิดความขัดแย้งในสถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาใช้วิธีการจัดการความขัดแย้ง โดยการ หลีกเลี่ยง เนื่องจากการตัดสินใจในขณะนั้นอาจเกิดผลกระทบต่อตนเองภายหลัง ผู้บริหารจึงแยกตัวออกจาก สถานการณ์ปัญหา และจะไม่หาแนวทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น และเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารจะจัดการความขัดแย้งโดย อาศัยกฎ ระเบียบ หรือข้อบังคับมาใช้ ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อื่น ใช้อำนาจเพื่อระงับความ ขัดแย้ง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของลักษณะวดี วงษ์กิโลวารินทร์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิธีการจัดการ ความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ ผลการวิจัยพบว่า วิธีการ จัดการความขัดแย้งของผู้บริหารในโรงเรียนเครือข่ายคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ แบบการใช้อำนาจ และแบบการถอนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัญวิณี นทีพिरพันธุ์ (2559) ได้ศึกษา เรื่อง การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ผลการวิจัย

พบว่า ครูโรงเรียนเทศบาลสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหาร ด้านการถอนตัว และด้านการใช้อำนาจ อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบจากงานวิจัยการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความขัดแย้งในสถานศึกษาและการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสวงหาความได้เปรียบและชักจูงให้ผู้อื่นเชื่อว่าแนวทางการทำงานของตนดีที่สุด
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่ายเพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำให้คู่กรณีเข้าใจอีกฝ่ายหนึ่ง และพยายามรักษาสัมพันธภาพเอาไว้
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายให้ผู้อื่นรับผิดชอบแทนในการแก้ปัญหาในกรณีที่ไม่สามารถจัดการได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรปล่อยให้ผู้อื่นดำเนินการตามที่เขาชอบแม้ว่าตัวเองจะไม่เห็นด้วยก็ตาม
6. ผู้บริหารสถานศึกษาควรหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่จะนำไปสู่การโต้แย้งกัน
7. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหาของตนถูกต้อง ไม่ยอมให้ใครปฏิบัติคัดค้านความคิดของตนเอง
8. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยื่นกรณเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดให้ได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการความขัดแย้ง
3. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำผลที่ได้มาประยุกต์เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการความขัดแย้ง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอิงจาก ดร.วัชระ จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้ส่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้นักศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฐา พลตรีผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรวิทยา และนายพิชชากร อานู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและ

คณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านไปได้ด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จิรารัตน์ เขียนรูปครุฑ. (2558). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิตราพัทธ์ ชัยรัตน์ศิริกุล. (2556). **การศึกษาการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 42**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ณัฐพล จันทร์เกิด. (2560). **แนวทางการจัดการความขัดแย้งในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 1**. ค.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.
- ดัทฤยา อุปนนท์. (2560). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- ลักษณาวดี วงษ์วิไลวารินทร์. (2557). **การศึกษาวิธีการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหาร โรงเรียนในเครือคณะภคินีพระหฤทัยของพระเยซูเจ้าแห่งกรุงเทพฯ**. สารนิพนธ์ กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. (2563). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3**. จังหวัดเชียงราย.
- อัญวีณ์ นทีพิรพันธุ์. (2559). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**. สารนิพนธ์ ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สงขลา.
- อรุณรัตน์ แดงกระจ่าง. (2560) **การบริหารความขัดแย้งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานตามพันธกิจในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1**. การประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2560.
- อริศรา โยศรีคุณ. (2556). **การจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิเขต 2**. สารนิพนธ์ คณ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- เอื้อมพร บุญเกิด. (2558). **พฤติกรรมการจัดการความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา, พะเยา.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). **Determining Sample Size for Research Activities**. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), pp. 607–610.



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 36

The Relationship Between Transformational Leadership Of Administrators And World Class Standard School Effectiveness Under The Secondary Educational Service Area Office 36

สุกัญญา เตจ๊ะ^{1*} และ ธิดาวลัย อุ่นกอง²

Sukanya Thaeja^{1*} and Thidawan Aunkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลของ
มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ
OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
งานวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพ
ของโรงเรียนมาตรฐานสากล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: kung_stat23@hotmail.com

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the transformational leadership of the school administrators of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. 2) to study the effectiveness of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. and 3) to study the relationship between the transformational leadership and the effectiveness of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. The samples group were consisted 285 of administrators and teachers of World Class Standard School under The Secondary Educational Service Area Office 36. The data-collecting instruments were the set of five-leveled questionnaires developed by the researcher and the data-analyzing were percentage, mean, standard deviation and Pearsons correlation.

The results were 1) the overall of transformational leadership was higher level. 2) the overall of effectiveness of World Class Standard School was high level and 3) the relationship between the transformational leadership of school administrators and the effectiveness of World Class Standard School was moderate which is statistically significant at .01

Keywords: Transformational leadership, Effectiveness of world class standard school

บทนำ

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลัก ของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยฉบับใหม่ จึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา ความท้าทายที่เป็นพลวัตของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งในส่วนที่เป็นแรงกดดันภายนอก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของบริบทเศรษฐกิจและสังคมโลก อันเนื่องจากการปฏิวัติดิจิทัล (Digital Revolution) การเปลี่ยนแปลงสู่อุตสาหกรรม 4.0 (The Fourth Industrial Revolution) การดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ 2573 (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ที่ประเทศไทยได้ให้สัตยาบัน รวมทั้ง ผลกระทบของการเป็นประชาคมอาเซียน และความต้องการกำลังคนที่มีทักษะในศตวรรษที่ 21 เน้นการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและการยอมรับของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง อันจะส่งผลให้การขับเคลื่อนแผนการศึกษาแห่งชาติไปสู่การปฏิบัติประสบความสำเร็จ โดยมุ่งจัดการศึกษา ให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้อง กับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ (สำนักคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2560) ดังนั้น การจัดการศึกษาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล จึงถูกนำมาใช้เป็นมาตรการเร่งด่วนในการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพเทียบเท่ามาตรฐานสากลหรือมาตรฐานของประเทศที่มีคุณภาพการศึกษาสูง โดยเริ่มจากการนำร่องในปีการศึกษา 2553 กับโรงเรียนทั้งระดับประถมศึกษา และมัธยมศึกษา โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน คือ เป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก ความเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารจำเป็นต้องอาศัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบในการบริหารโรงเรียน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติในการทำงานเพื่อให้การศึกษาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ ซึ่งภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นที่

นิยมมากในปัจจุบันเพราะได้รับความพึงพอใจและมีอิทธิพลต่อผู้ตาม จึงจำเป็นที่ผู้บริหารและครูจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ กระบวนการทัศน วิสัยทัศน์ในการทำงาน ตามแนวคิดและทฤษฎีของเลทวูดและแจนซี (Leithwood and Jantzi, 1996 อ้างอิงใน ศติประภา องอาจ, 2557) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 6 ประการ ได้แก่ 1) การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน 2) การเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม 3) การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล 4) การกระตุ้นทางปัญญา 5) การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม 6) การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ดังนั้นสถานศึกษาจึงเป็นองค์กรที่สำคัญที่สุดในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและเสมอภาค อีกทั้งประสิทธิผลของสถานศึกษาจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดีว่า สถานศึกษาได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายเพียงใด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สํานักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย, 2561) ได้กำหนดในนโยบายการพัฒนา “โรงเรียนมาตรฐานสากล” ว่า การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลเพียงใด พิจารณาได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัดความสำเร็จจากคู่มือแนวดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล (ปรับปรุง พ.ศ.2561) มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก 1.1) เป็นเลิศวิชาการ 1.2) สื่อสารได้อย่างน้อย 2 ภาษา 1.3) ล้ำหน้าทางความคิด 1.4) ผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ 1.5) ร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก 2) ด้านการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล 2.1) ด้านคุณภาพวิชาการ 2.2) ด้านคุณภาพของครู 2.3) ด้านการวิจัยและพัฒนา 3) ด้านบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ 3.1) ด้านคุณภาพของผู้บริหารโรงเรียน 3.2) ด้านระบบบริหารจัดการ 3.3) ด้านปัจจัยพื้นฐาน 3.4) ด้านเครือข่ายร่วมพัฒนา ดังนั้นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียนในการจัดการศึกษาในโครงการโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีของเลทวูดและแจนซี (Leithwood and Jantzi, 1996 อ้างอิงใน ศติประภา องอาจ, 2557) ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่งจะเป็นแนวทางนำไปสู่การพัฒนาการจัดการศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

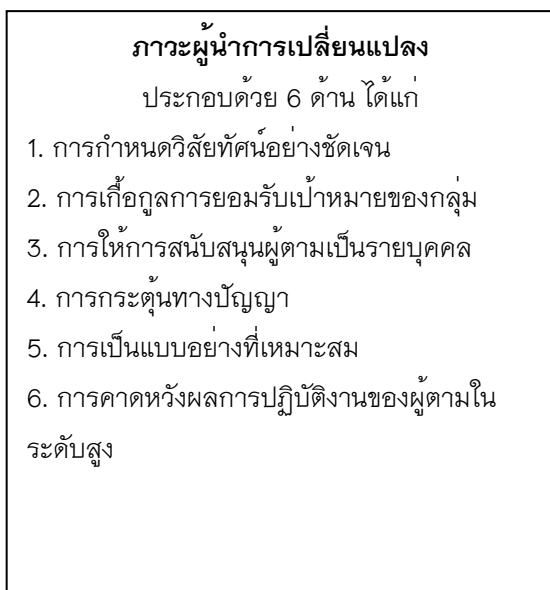
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กรอบแนวคิด

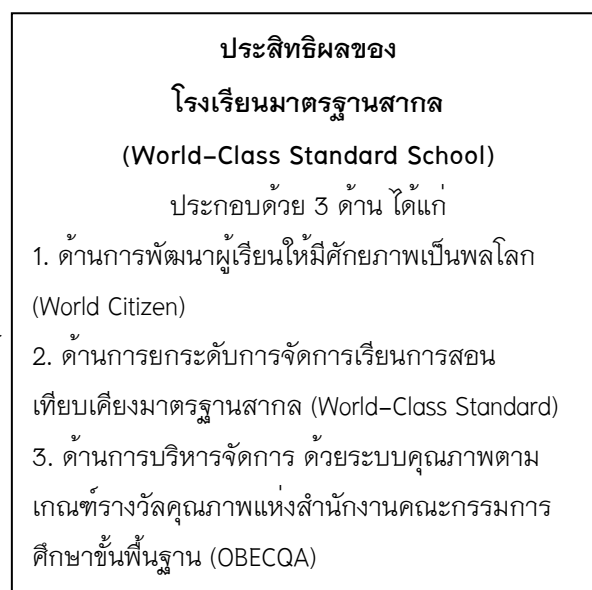
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังภาพประกอบที่ 1

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ที่ทำการศึกษาได้แก่ โรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานตามลำดับดังนี้ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งเป็นผู้อำนวยความสะดวกและรองผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 รวมจำนวน 41 คน และครูผู้สอนได้มาจากข้อมูลอัตรากำลังครูโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 988 คน สรุปประชากรรวมทั้งสิ้น 1,029 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้อำนวยการหรือรองผู้อำนวยการในโรงเรียนโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 รวมจำนวน 41 คน และครูผู้สอนได้มาจากข้อมูลอัตรากำลังครูโรงเรียนมาตรฐานสากลที่ผ่านการประเมินในระดับ OBECQA ระดับมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 10 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 988 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซ์และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, อ้างอิงใน สุกิมล ดิรกันันท์, 2555) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 244 คน โดยใช้วิธีเทียบอัตราส่วน รวมจำนวนทั้งสิ้น 285 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการศึกษา แล้วกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา

2. สร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด จำแนกตาม เพศ อายุ ตำแหน่ง ขนาดสถานศึกษา ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามแนวคิด และทฤษฎีของแนวคิด เลทวูดและแจนซี (Leithwood and Jantzi, 1996 อ้างอิงใน ศติประภา องอาจ, 2557)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยจัดเรียงเนื้อหา และข้อคำถามที่สอดคล้องกับคู่มือแนวดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (ปรับปรุง พ.ศ. 2561) (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปหาคุณภาพของแบบสอบถามต่อไป

3.1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1.1. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

3.1.2. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสม

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องพิจารณาปรับแก้ตามตัวแปรที่ศึกษาโดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) และปรับปรุงแก้ไขจำนวนภาษาที่ใช้ตามค่าดัชนีความสอดคล้อง ของเครื่องมือวิจัย โดยกำหนดเกณฑ์การพิจารณาระดับค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามที่ได้ โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้ ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

4. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูโรงเรียนปล้องวิทยาตม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -coefficient) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาทั้งฉบับเท่ากับ 0.81

5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

1. ขอลงหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลสถานศึกษาโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 เพื่อเข้าแจกแบบสอบถาม และอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้
2. ส่งแบบสอบถามให้กับโรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความสมบูรณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยนำข้อมูลทั้งหมดมาดำเนินการ ดังนี้

1. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น แบบสอบถามชนิดเลือกตอบ (Check List) นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อใช้วิเคราะห์ คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating Scale) มาตรฐานให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึกและวิเคราะห์โดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมาย ของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)
3. นำข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ตามความคิดเห็น ของครูผู้สอนในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า (Rating Scale) มาตรฐานให้คะแนนตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ จากนั้นนำไปบันทึก และวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอ ในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)
4. นำข้อมูลที่ได้แปลความหมายของระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต36 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' s Product Moment Correlation Coefficient) ได้แล้ว นำเอาค่าไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553) แปลความหมาย

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารและครูโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวนแบบสอบถาม 285 ฉบับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 65.61 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 34.39
2. อายุ มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.84 รองลงมาอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.02 อายุระหว่าง 20-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.86 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.28
3. ระดับการศึกษา มีวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาโท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 55.09 รองลงมา คือ วุฒิมัธยมศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.21 และน้อยที่สุดวุฒิมัธยมศึกษาปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 0.70
4. ตำแหน่ง ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งครู คิดเป็นร้อยละ 85.61 รองลงมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 10.88 และน้อยที่สุดดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ คิดเป็นร้อยละ 3.51
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 28.07 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.61 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.51 ตามลำดับ และน้อยที่สุดประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.81

2. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน มาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ด้าน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร	(n = 285)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน	4.19	0.64	มาก
2	การถือฤลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม	4.21	0.65	มาก
3	การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล	4.14	0.64	มาก
4	การกระตุ้นทางปัญญา	4.23	0.58	มาก
5	การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม	4.24	0.63	มาก
6	การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง	4.28	0.52	มาก
รวม		4.22	0.61	มาก

จากตาราง 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$, SD = 0.61) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ($\bar{X} = 4.28$, SD = 0.52) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ

ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.58$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.52$) ตามลำดับ ส่วนด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.64$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

จากการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 285 คน แล้วนำไปเทียบกับเกณฑ์ที่สอดคล้องกับคู่มือดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.48$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.40$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.54$) ส่วนด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.51$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.63^{**}$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการกระตุ้นทางปัญญาตามลำดับ ส่วนด้านการสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล มีระดับน้อยที่สุด และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า

1.1 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน พบว่า ผู้บริหารมีความตั้งใจจริงต่อการพัฒนาสถานศึกษาสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงการมีวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการสถานศึกษา และผู้บริหารสามารถบริหารจัดการงานในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหา และมุ่งมั่นต่อการเอาชนะอุปสรรคที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการเกื้อกูลการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษามีความรัก และสามัคคีอันดีต่อกันในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริม การ

มีส่วนร่วมของบุคลากรในสถานศึกษาต่อการปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และผู้บริหารสามารถกระตุ้นและจูงใจให้บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ตามลำดับ และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถโน้มน้าวจิตใจบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่สู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารไว้วางใจและมอบหมายภารกิจสำคัญให้บุคลากรรับผิดชอบโดยคำนึงถึงความสามารถและความถนัด และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร นำไปพิจารณาและปรับใช้โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อสถานศึกษา

1.4 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้บริหารเป็นผู้นำข่าวสาร ความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาการจัดการเรียนการสอน มาเผยแพร่แก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมออยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาแสวงหาแนวทางการพัฒนาการเรียนการสอนอยู่เสมอ และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรในสถานศึกษา ให้กล้าคิด กล้าตัดสินใจต่อการทำงานอย่างมีเหตุผลและมีวิจารณญาณ

1.5 ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นที่หน้าเคารพนับถือและศรัทธาแก่บุคลากรในสถานศึกษา และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถบริหารจัดการความขัดแย้งได้ดี

1.6 ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ผู้บริหารมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้นและผู้บริหารสร้างความมั่นใจและส่งเสริมให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงคุณค่าของภาระงาน เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่มากยิ่งขึ้น และน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ รวมถึงยุทธศาสตร์ของสถานศึกษา

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู พบว่า ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยประเด็นที่มีระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ รองลงมา คือ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก และเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า

2.1 ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก นักเรียนมีทักษะการสื่อสารเชิงปฏิสัมพันธ์ มีทักษะการเลือกใช้วิธีการและเครื่องมือเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ นักเรียนมีความรู้ เข้าใจ และตระหนักถึงความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของไทยและของนานาชาติ และน้อยที่สุดคือ นักเรียนสามารถใช้ภาษาสื่อสารได้ดีทั้งภาษาไทยและ ภาษาอังกฤษ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาต่างประเทศอื่น และมีความสามารถเป็นที่ยอมรับจากสถาบันทางภาษาต่าง ๆ

2.2 ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน 2 ข้อ คือ สถานศึกษามีการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนสาระการศึกษาต้นค้ำด้วยตนเอง (Independent Study: IS) และสถานศึกษามีการจัดหลักสูตรที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตอบสนองของความถนัดและศักยภาพ ตามความต้องการของผู้เรียน รองลงมาคือสถานศึกษาพัฒนาการใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทั้งการจัดกระบวนการเรียนรู้และ

การศึกษา ด้วยตนเองของนักเรียน และน้อยที่สุดคือ ส่วนครูใช้หนังสือ ตำราเรียนและสื่อภาษาต่างประเทศ ในการจัดการเรียนการสอน

2.3 ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ พบว่า โรงเรียนดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ.2560) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บริหารบริหารจัดการด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่ง สพฐ. (OBECQA) และน้อยที่สุดคือ ผู้บริหารสามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสาร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = 0.63^{**}$) เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในระดับสูงที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และมีค่าความสัมพันธ์เท่ากันจำนวน 3 คู่ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคลกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นทางปัญญากับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ตามลำดับ ส่วนคู่ที่มีความสัมพันธ์กันในระดับที่น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยเรียงลำดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ด้านการเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการถือกุญแจการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน และด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด สามารถกระตุ้นให้บุคลากรในสถานศึกษาสร้างนวัตกรรมและสามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนใหม่ ๆ โดยเน้น Active Learning เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนให้ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัย อัมพร อานุภาพแสนยากร (2558) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการ ที่ผู้มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ใน

ภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีม องค์การจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม

ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากลในแต่ละด้านจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ด้านการยกระดับการจัดการเรียนการสอนเทียบเคียงมาตรฐานสากล และด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า โรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้ดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2552 (ปรับปรุง พ.ศ. 2560) โดยได้บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพที่ผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (OBECQA) และตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) นำวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) มาใช้ในการบริหารจัดการของโรงเรียน โรงเรียนมีการบริหารด้านบุคลากรอย่างอิสระและคล่องตัว สามารถแสวงหา ระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศในการจัดการศึกษา ทำให้การพัฒนาสถานศึกษาเกิดประสิทธิผลเป็นอย่างดี

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันอย่างง่าย ซึ่งผลการวิจัยพบว่า สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ในภาพรวมมีค่าความสัมพันธ์ทางบวก ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การถือถือการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม การคาดหวังผลการปฏิบัติงานของผู้ตามในระดับสูง ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลกับโรงเรียนมาตรฐานสากล

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งอยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป้าหมายที่จะแสดงให้เห็นถึงความนับถือ ยกย่อง ให้เกียรติและความหวังในความรู้สึกล้วนตัวของผู้นับตามบัญชา โดยการให้การยอมรับในความสามารถของแต่ละบุคคล การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมอบหมายงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน เมื่อต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค สร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนควรทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงาน สร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรร่วมกัน เน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุตามเป้าหมาย อีกทั้งมีการส่งเสริมผู้ร่วมงานให้มีความคิดสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานโดยให้ความไว้วางใจให้เกียรติซึ่งกันและกัน ซึ่งเป็นส่วนทำให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่ควรได้รับการพัฒนาหรือควรมีการ

ปรับปรุงคือ ด้านการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับมาก แต่อยู่ในอันดับสุดท้ายของทุกด้าน ดังนั้นสถานศึกษาควรส่งเสริมคุณลักษณะของนักเรียนที่เน้นความเป็นเลิศทางวิชาการ สื่อสารสองภาษา ล้ำหน้าทางความคิด ผลิตงานอย่างสร้างสรรค์ และร่วมกันรับผิดชอบต่อสังคมโลก การพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพเป็นพลโลก โดยมุ่งหวังที่จะให้โรงเรียนได้พัฒนาต่อยอดคุณลักษณะของผู้เรียนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนให้มีพื้นฐานจิตใจที่ดีงาม มีจิตสาธารณะ มีสมรรถนะ ทักษะและความรู้พื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตตลอดจนการพัฒนาเยาวชนของชาติเข้าสู่โลกยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเมื่อพิจารณาคุณลักษณะของผู้เรียน ในศตวรรษ 21 ซึ่งเป็นส่วนทำให้โรงเรียนมาตรฐานสากลมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ตามที่คุณวิจัยได้มีข้อเสนอแนะของการวิจัยไปแล้ว ก็เพื่อให้งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 นั้นได้แพร่หลาย และได้มีการศึกษาเพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ให้ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้าของผู้บริหาร นักศึกษา นักวิชาการ และผู้ที่สนใจทั่วไป จึงขอเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล ในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดเชียงราย
2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านอื่น ๆ ที่สามารถส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล
3. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร เพื่อประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 สามารถสำเร็จ ลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นกอง ที่ได้ให้คำชี้แนะ คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายวรพงษ์ สันติวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 รักษาราชการแทนผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์คณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา นายไกร ธรรมภาค ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษโรงเรียนปล่องวิทยาคม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ในโรงเรียนมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนมาตรฐานสากล: ฉบับปรับปรุง 2561**. กรุงเทพฯ:

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 12). นนทบุรี: ไทยเนรมิตกิจอินเตอร์

โปรแกรสซีฟ.

ศศิประภา อองอาจ. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับการเป็นองค์กร**

แห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม

อัธยาศัย จังหวัดฉะเชิงเทรา.วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ฉะเชิงเทรา.

สุวิมล ติรกานันท์. (2555). **การวิเคราะห์ตัวแปรพหุในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่ง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). **คู่มือการขับเคลื่อนกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์

การเกษตรแห่งประเทศไทย.

สำนักบริหารงานกรมมัธยมศึกษาตอนปลาย. (2561). **แนวทางการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน**

มาตรฐานสากล ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทยจำกัด.

อัมพร อานุกาพแสนยากร. (2558). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาชั้น**

พื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา,

กรุงเทพฯ.



สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต สุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

The Condition of the Internal Supervision in the Secondary Schools in SutthinThai Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 36

สุตคณิง นาสา^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Sutkaneung Nasa^{1*} and Tararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต สุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน 2) เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เก็บข้อมูลจากผู้บริหารและครูในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย จำนวน 8 โรงเรียน คำนวณกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ยามาเน่ (Yamane, 1973) เทียบสัดส่วนตามจำนวนประชากร และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 212 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) ระหว่าง .67–1.0 มีค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .99 สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และหาค่าการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา พบว่า

1. สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ประเด็นที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ รองลงมาคือด้านการวางแผนการนิเทศและด้านการประเมินผลการนิเทศตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับน้อยที่สุดคือการปฏิบัติการนิเทศและด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ

2. ผลการเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : การนิเทศภายใน, สภาพการดำเนินงานนิเทศภายใน, กระบวนการนิเทศการศึกษา

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author : lynn.jollyreaders@gmail.com

Abstract

The purposes of this research were to study the Condition of the Internal Supervision in the Secondary Schools in SutthinThai Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 36 and to compare the teachers' opinion toward the Condition of the Internal Supervision in the Secondary Schools in SutthinThai Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 36. The sample group of this study was calculated by Yamane's method (Yamane, 1973) compared by population ratio and simple random sampling – included of 212 the school administrators and teachers in 2020. The research instrument was rating scale questionnaire having Index of Item–Objective Congruence (IOC) value from .67 to 1.0 with 0.99 reliability value. The statistical analyses were percentage, mean, standard division and One –way Analysis of variance with Scheffe's method.

The result of this study reveals as follow:

1. The Condition the Internal Supervision in the Secondary Schools in SutthinThai Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 36 in 5 aspects of school internal supervision operation processes were in the high level. The highest levels of median is Materials Tools and supervision method development aspect. The next below is Internal Supervision Planning aspect and Internal supervision Evaluation. And the lowest level of median are Internal supervision operation aspect and of Studying of current condition problems and Needs aspect.
2. The result of comparing the teachers 'opinion toward the Condition of the Internal Supervision in the Secondary Schools in SutthinThai Consortium under The Secondary Educational Service Area Office 36 in 5 aspects of school internal supervision operation processes classify by school size. The difference found in overall was at .01 level of statistical significance. And a significant difference among each aspect were at .05 level of statistical significance.

Keywords: Internal supervision, The Condition of Internal supervision, Internal supervision operation

บทนำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการกำหนดนโยบายการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552–2561) ที่มุ่งการพัฒนาโดยให้ความสำคัญกับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา การจัดการเรียนรู้ และการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน พัฒนาคุณภาพโรงเรียน การจัดแหล่งเรียนรู้สภาพแวดล้อม การพัฒนาหลักสูตร และเนื้อหา และพัฒนาวิชาชีพครูให้สอดคล้องกับการเป็นวิชาชีพที่มีคุณค่า รวมไปถึงการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนในฐานะผู้นำทางวิชาการที่จะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานวิชาการ เพื่อพัฒนางานวิชาการของโรงเรียนให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ โดยกิจกรรมหลักของงานวิชาการมีการแบ่งเป็นขอบข่ายงานด้านต่างๆ ซึ่งหนึ่งในภาระหน้าที่หนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพศึกษาคือการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง คือ การนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งการนิเทศภายในโรงเรียนจะพัฒนากระบวนการเรียนรู้เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา โดยมีตัวแปรหลักคือ “ครู” ที่เป็นบุคคลสำคัญที่มีอิทธิพลและส่งผลโดยตรงต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนมากที่สุด ในฐานะเป็นกลไกหลักของการเรียนการสอน ท่ามกลางความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงทางสังคม (social disruption) ภาระงานของครูที่ต้องสร้างผู้เรียนให้ดำรงตนอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

และมีคุณลักษณะตามที่สังคมปรารถนา ด้วยเหตุนี้การปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ.2552-2561) จึงมุ่งให้ครูผู้สอนสามารถจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญได้อย่างมีคุณภาพ การนิเทศภายในโรงเรียนจึงเป็นกระบวนการที่สำคัญและถือเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการที่จะพัฒนาครูและบุคลากรของหน่วยงานด้วยการพึ่งพาตนเอง สร้างกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ส่งเสริมระบบบริหารภายในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ที่จะสามารถสนองความต้องการในการพัฒนาตนเองของครูและบุคลากรสายงานการสอนได้ ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการนิเทศการศึกษาให้พัฒนาไปอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

ด้วยโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ได้รับการจัดสรรเป็นเขตรับผิดชอบโดยหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้โรงเรียนชั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาโดยการรวมกลุ่มโรงเรียนในเขตพื้นที่ที่มีลักษณะใกล้เคียงกันในด้านของภูมิศาสตร์ โดยที่นักเรียนมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ ทั้งยังมีสภาพพื้นที่ตั้งของโรงเรียนมีความแตกต่างกัน เช่น โรงเรียนตั้งอยู่ในพื้นที่พิเศษ ตั้งอยู่ในเขตเมืองเศรษฐกิจ ตั้งอยู่เขตพื้นที่ชุมชน มีความแตกต่างทางบริบทสังคม มีการเข้าถึงทรัพยากรมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังมีเรื่องของครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นครูผู้ช่วยที่เพิ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ที่อาจจะยังขาดประสบการณ์และความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน และที่เป็นประเด็นสำคัญคือด้านผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาของนักเรียนที่มีความแตกต่างกันทั้งในระดับโรงเรียนและในระดับการวัดผลสัมฤทธิ์ขั้นพื้นฐานระดับชาติ จึงมีความจำเป็นจะต้องมีการพัฒนารูปแบบกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนที่หลากหลาย เพื่อยกระดับคุณภาพคุณภาพการศึกษาในทุกโรงเรียนให้มีมาตรฐานทัดเทียมกัน

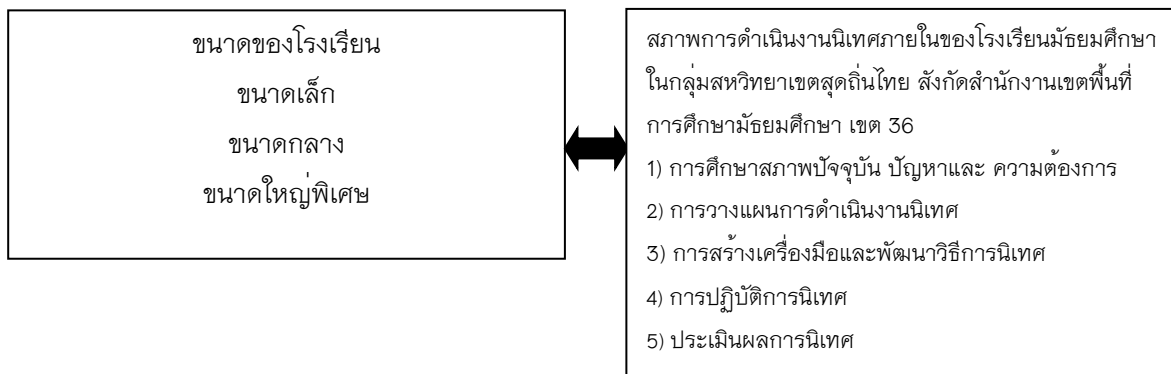
จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติกิจกรรมนิเทศภายในโรงเรียนและความต้องการในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้กิจกรรมการนิเทศภายในโรงเรียนดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนาครูและบุคลากร ให้มีความรู้สามารถเข้าสู่กระบวนการนิเทศได้อย่างมีความเข้าใจ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้ที่จะพัฒนาครูให้เป็นครูมืออาชีพ และพัฒนาผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นผลต่อการพัฒนาการเรียนการสอนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและบรรลุตามจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของโรงเรียนตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมุติฐาน

ผู้บริหารและครูผู้ปฏิบัติการสอนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนที่แตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำนวน 8 โรงเรียน ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 212 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 19 คน และครู จำนวน 193 คน โดยกลุ่มตัวอย่างได้มาจากการคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายเทียบตามสัดส่วนขนาดของโรงเรียนขนาดใหญ่

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นซึ่งลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 6 ข้อ เพื่อจำแนกขนาดโรงเรียนและเป็นข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ซึ่ง แบ่งเป็นการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน 5 ด้าน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน 10 ฉบับ คือ 1) การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ 2) การวางแผนการนิเทศ 3) การสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศ 4) การปฏิบัติงานนิเทศ และ 5) การประเมินผลการนิเทศ เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 รวมทั้งหมด 47 รายการ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ทั้งฉบับเท่ากับ .99

3. การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยแบ่งเป็น 1) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาร้อยละ (Percentage) 2) การวิเคราะห์ผลข้อมูลสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ใช้เกณฑ์ในการแปลความหมาย คือ 4.51 – 5.00 หมายถึง สภาพการการ

ดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3.51 – 4.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก 2.51 – 3.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง 1.51 – 2.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อย 1.00 – 1.50 หมายถึง สภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พร้อมอธิบายความเรียงประกอบตารางการแปลความหมายของคะแนน และ 3) การวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) และทดสอบความแตกต่างระหว่างคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ตาราง 1 สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ด้าน	การดำเนินงานตามกระบวนการนิเทศภายใน	(n = 212)		แปล ความ	ลำดับ
		\bar{X}	S.D.		
1	ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ	4.11	0.65	มาก	4
2	ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน	4.13	0.66	มาก	2
3	ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ	4.15	0.67	มาก	1
4	ด้านการปฏิบัติการนิเทศ	4.11	0.65	มาก	4
5	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.12	0.64	มาก	3
รวม		4.12	0.65	มาก	

จากตาราง 1 สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตสุโขทัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.12, S.D.=0.65) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (\bar{X} = 4.15, SD=0.67) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนการนิเทศภายใน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.13, SD=0.66) และด้านการประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.12, SD=0.64) ตามลำดับ ส่วนด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.11, SD=0.65) มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

รายการ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
การศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ	ระหว่างกลุ่ม	2	877.83	438.91	14.74**	0.01
	ภายในกลุ่ม	210	6252.22	29.77		
	รวม	212	7130.50			
การวางแผนการนิเทศภายใน	ระหว่างกลุ่ม	2	888.30	444.15	7.88**	0.01
	ภายในกลุ่ม	212	11824.43	56.30		
	รวม	212	12712.73			
การสร้างเครื่องมือและพัฒนา วิธีการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	729.77	364.88	9.22**	0.01
	ภายในกลุ่ม	210	8310.10	39.57		
	รวม	212	9039.87			
การปฏิบัติการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	439.76	219.88	9.66**	0.01
	ภายในกลุ่ม	210	4775.84	22.74		
	รวม	212	5215.60			
การประเมินผลการนิเทศ	ระหว่างกลุ่ม	2	574.97	273.98	13.00**	0.01
	ภายในกลุ่ม	210	4425.89	21.07		
	รวม	212	5000.86			

จากตาราง 2 การเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกจากขนาดของโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนโดยรวมและการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ระหว่างสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's)

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มมหาวิทยาลัยเขต
สุพรรณภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ				
ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.70	-	0.69	0.01**
ขนาดกลาง	4.00	0.69	-	0.01**
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.29	0.01**	0.01**	-
ด้านการวางแผนการนิเทศ				
ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.82	-	0.33	0.01**
ขนาดกลาง	4.02	0.33	-	0.03*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.29	0.01**	0.03*	-
ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ				
ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.83	-	0.27	0.01**
ขนาดกลาง	4.05	0.27	-	0.04*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.31	0.01**	0.04*	-
ด้านการปฏิบัติการนิเทศ				
ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.81	-	0.34	0.01**
ขนาดกลาง	4.01	0.34	-	0.03*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.27	0.01**	0.03*	-
ด้านการประเมินผลการนิเทศ				
ขนาดสถานศึกษา	\bar{X}	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่พิเศษ
ขนาดเล็ก	3.83	-	0.38	0.01**
ขนาดกลาง	4.01	0.38	-	0.02*
ขนาดใหญ่พิเศษ	4.28	0.01**	0.02*	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการสร้างเครื่องมือและพัฒนาการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางมีการสร้างเครื่องมือและวิธีการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

2.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการประเมินผลการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลางมีการประเมินผลการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

1. สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับประเด็นแต่ละด้านที่มีระดับมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศ ด้านการประเมินผลการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศและด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าโรงเรียนมัธยมในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย มีการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนอย่างเข้มแข็ง มีขั้นตอนกระบวนการในการดำเนินงานนิเทศภายในที่เป็นระบบ สะท้อนให้เห็นว่าทุกโรงเรียนให้ความสำคัญกับการนิเทศภายในโรงเรียน และนำไปปฏิบัติในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพและได้ผลอย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ (2559) ศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด กลุ่ม 5 ชุนศึกในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับการดำเนินงานด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการประเมินผลและรายงานผล ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในและด้านการวางแผนการนิเทศภายในของโรงเรียน

1.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนมีคณะทำงานในขั้นตอนการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการ มีการปฏิบัติอย่างจริงจังในการวางแผนเพื่อดำเนินโครงการนิเทศภายในโรงเรียน มีการประชุมร่วมกันทุกฝ่ายเพื่อให้ความรู้ศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจและสร้างเครื่องมือนิเทศที่สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพงาน ส่งผลให้โรงเรียนมีการวิเคราะห์ปัญหาและสภาพในการนิเทศภายในได้อย่างหลากหลาย ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับ นภัสนันท์ อุปรี (2560) ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ด้านการศึกษาสภาพปัญหา สำรวจความต้องการและความจำเป็นโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือประชุม ชี้แจง คณะครู เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจในการนิเทศภายใน พร้อมสำรวจ ความต้องการและความจำเป็นอย่างแท้จริง ทำการสำรวจข้อมูลการปฏิบัติงานของกลุ่มงาน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างๆ นำมากำหนด ความต้องการในการนิเทศภายใน

1.2 ด้านการวางแผนการนิเทศภายในโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับมากที่สุดคือ โรงเรียนกำหนดแผนการนิเทศภายในอย่างเป็นระบบ และโรงเรียนทบทวนแก้ไขแผนการนิเทศภายในให้สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ โรงเรียนกำหนดให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการนิเทศภายใน และโรงเรียนกำหนดกิจกรรมและรายละเอียดของกิจกรรมการนิเทศภายในตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีหน้าที่กำหนด และวางแผนการนิเทศภายในโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวางแผนการนิเทศ มีการจัดทำแผน และโครงการนิเทศภายในตามกระบวนการอย่างถูกต้อง นำมาซึ่งการวางระบบการนิเทศภายในที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อังสุมารินทร์ ต๊ะอ้อม (2560) ได้ศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในกำกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่า การวางแผนการนิเทศโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับสูงสุดคือ ประชุมคณะครู ก่อนเปิดภาคเรียนเพื่อเตรียมความพร้อม และวางแผนการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน และกำหนดเครื่องมือและเทคนิควิธีการนิเทศการศึกษาที่เหมาะสมกับ สภาพปัจจุบัน

1.3 ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ โรงเรียนพัฒนาการสร้างเครื่องมือการนิเทศที่หลากหลายสำหรับการนิเทศภายในและโรงเรียนจัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินงานนิเทศภายในอย่างเหมาะสมกับสภาพงานเป็นข้อที่มีระดับมากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนได้มีการเลือกสื่อและเครื่องมือที่นำมาใช้ในการตรวจสอบคุณภาพการจัดการศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาและศึกษารายละเอียดของสื่อและเครื่องมือ ตลอดจนเทคนิควิธีการนิเทศภายในอย่างละเอียด และพัฒนาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการนิเทศ และได้รับการปรับปรุงอยู่เสมอ สอดคล้องกับ อังสุมารินทร์ ต๊ะอ้อม (2560) ได้ศึกษาระดับการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในกำกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1 พบว่าระดับการดำเนินการด้านการสร้างสื่อและเครื่องมือในการนิเทศทั้งในภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับสูงสุดคือ เลือกสื่อและเครื่องมือเพื่อตรวจสอบคุณภาพการศึกษาที่เหมาะสม

1.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าโรงเรียนประชุมคณะทำงานเพื่อสรุปผลการปฏิบัติงานนิเทศภายในเมื่อเสร็จสิ้นโครงการทุกครั้ง มีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนติดตามควบคุมและกำกับการนิเทศภายใน ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ทุกโรงเรียนมีแนวทางในการปฏิบัติการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน มีการประชุมวางแผนเพื่อหาข้อกำหนดในการนิเทศ การศึกษาร่วมกันทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจน สอดคล้องกับ อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์ (2559) ศึกษาสภาพการดำเนินการนิเทศภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและ การศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชุนศึก พบว่าด้านการปฏิบัติการนิเทศภายในของโรงเรียนภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยมีการประชุมคณะปฏิบัติงานเพื่อความพร้อม ความเข้าใจเกี่ยวกับโครงการการดำเนินงานนิเทศภายใน ของโรงเรียน ดำเนินการนิเทศงานวิชาการ และการเรียนการสอน ในรูปแบบที่หลากหลายและเหมาะสม และณิชภา วิรัชนิภากรณ์ (2558) ได้ศึกษาการดำเนินงานการนิเทศภายใน โรงเรียนบางประกงบวรวิทยายน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่า โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า โรงเรียนจัดทำรายงานการประเมินผลให้แก่ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องทราบมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ โรงเรียนสร้างความตระหนักและให้ความสำคัญแก่การประเมินผลการนิเทศภายใน และโรงเรียนแจ้งผลการประเมินการนิเทศภายในให้บุคลากรทราบ ทั้งนี้เนื่องมาจากโรงเรียนได้กำหนดรายละเอียดเกี่ยวกับการประเมินผลการนิเทศไว้ อย่างชัดเจน สอดคล้องกับกับนภัสนันท์ อุปรี (2560) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 พบว่าในด้านการประเมินและรายงานผลการนิเทศ

โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อ ระดับการดำเนินงานสูงสุด คือมีการประเมินผลรวมของการปฏิบัติงานตามโครงการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และมีรายงานผลการประเมินการนิเทศภายในอย่างต่อเนื่อง และเป็นจริงเพื่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาต่อไป ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 จำแนกจากขนาดของโรงเรียน พบว่า ขนาดโรงเรียนโดยรวมและการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานงานวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลาง มีจำนวนผู้บริหารและครูน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ทำให้การบริหารจัดการการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนมีความแตกต่างกันด้านจำนวนผู้รับผิดชอบงานนิเทศ การสนับสนุนด้านทรัพยากรในการดำเนินงานนิเทศ และการวางแผนระบบการนิเทศที่มีรายละเอียดซับซ้อนรองรับขนาดของงานการประสานงานระหว่างฝ่าย และการติดต่อสื่อสารกันภายในโรงเรียนซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานนิเทศเป็นไปได้ดีขึ้นในแต่ละด้าน สอดคล้องกับ สมจิตร รักสัตย์ (2557) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5 และเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน 5 ด้านคือ ด้านการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการนิเทศ ด้านการวางแผนการนิเทศ ด้านการปฏิบัติการนิเทศภายใน ด้านการประเมินผลการนิเทศ และรายงานผล และด้านการส่งเสริมและ พัฒนานักเรียน ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินงานนิเทศภายในทุก ด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน เมื่อเปรียบเทียบจำแนกตาม สถานภาพพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.1 ด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ โรงเรียนขนาดกลางมีการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนรายคู่อะหว่างโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปรียา พุทธารักษ์ (2551) ได้ทำการศึกษากระบวนการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้นำผลการดำเนินงานมาเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร โดยจำแนกตามตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในโรงเรียนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติตามกระบวนการนิเทศภายในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ด้านการวางแผนการนิเทศ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีการวางแผนการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โรงเรียนขนาดกลางมีการวางแผนการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ศติกานต์ พันธุ์โนราช (2561) ได้ศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นนมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 ด้านการสร้างเครื่องมือและพัฒนาวิธีการนิเทศพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กมีการสร้างเครื่องมือและพัฒนาการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางมีการสร้างเครื่องมือและวิธีการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับศติกานต์ พันธุ์โนราช (2561) ศึกษาสภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นนมาลา จังหวัดสระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จำแนกตามขนาดโรงเรียน ด้านการวางแผนการนิเทศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ด้านการปฏิบัติการนิเทศ การจำแนกตามขนาดโรงเรียนพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กมีการปฏิบัติการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางมีการปฏิบัติการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมจิตร รักสัตย์ (2557) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 5 ด้านและด้านการปฏิบัติการนิเทศ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ด้านการประเมินผลการนิเทศ จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็กมีการประเมินผลการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ และ ขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลางมีการประเมินผลการนิเทศน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ ส่วนโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สมจิตร รักสัตย์ (2557) ได้ศึกษาการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนชั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 5 และเปรียบเทียบการดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 5 ด้านและด้านการประเมินผลการนิเทศ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบในการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีแนวคิดเป็นข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยสภาพสภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียน พบว่า ด้านการปฏิบัติการนิเทศ และด้านการศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหา และความต้องการ เป็นด้านที่มีระดับการดำเนินงานน้อยที่สุด จึงควรมีการกำหนดให้เป็นวาระสำคัญในการพัฒนาระบบนิเทศภายใน เนื่องจากเป็นด้านการดำเนินการที่เป็นอันดับแรกของกระบวนการนิเทศ ที่จะนำไปสู่การดำเนินการตามขั้นตอนกระบวนการนิเทศลำดับถัดไปได้โดยมีประสิทธิภาพ

1.2 เมื่อพิจารณารายด้าน ทั้ง 5 ด้าน จะพบว่ามีข้อการดำเนินงานที่มีการปฏิบัติในระดับที่น้อยที่สุด จึงควรมีการวิเคราะห์ปัญหาในการดำเนินงานเป็นรายข้อเพื่อพัฒนาระบบการนิเทศภายในทั้งกระบวนการให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จหรือประสิทธิภาพการดำเนินงานในด้านการนิเทศการศึกษาของโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนิเทศภายในโรงเรียน ในมุมมองด้านต่างๆ เช่น การพัฒนานวัตกรรมเพื่อใช้ในการนิเทศภายในโรงเรียน เป็นต้น

2.3 ควรศึกษารูปแบบการนิเทศภายในที่เหมาะสมกับโรงเรียนแต่ละขนาดของโรงเรียนในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สภาพการดำเนินงานนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาในกลุ่มสหวิทยาเขต สุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.ธารวรรณ์ มาลัยแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ตลอดจนจนคณาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำจนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อย



สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ณัฐวุฒิ สัพโสม อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.อนวัช อุ๋นกอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติคีรี และ ดร.ยงศิริโรจน์ เศษวงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านใหม่สันติ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจทาน และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในโรงเรียนในสหวิทยาเขตสุถักถิ่นไทย โรงเรียนห้วยสักวิทยาคม และโรงเรียนเวียงเชียงรุ้งวิทยาคม ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และทุกท่านที่สนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอด

เอกสารอ้างอิง

ณิชานภา วิรัชนิกรณ. (2558). การดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนบางประกง "บวรวิทยายน" สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ

นภัสนันท์ อุปรี. (2560). รูปแบบการนิเทศภายในของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงาน เขต พื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23. วารสารวิชาการสถาบันวิทยากรจัดการแห่งแปซิฟิก (หน้า 107), กรุงเทพฯ

ปรีญา พุทธารักษ์. (2551). การศึกษากระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษาสังกัดเทศบาลเมืองนาสาร จังหวัดสุ

ราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ศศิกานต์ พันธโนราช (2560). สภาพการดำเนินงานการนิเทศภายในโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายปิ่นมาลา จังหวัด

สระแก้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7. งานนิพนธ์. ศษ.ม. บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี

สมจิตร รักสัตย์. (2557). การดำเนินงานนิเทศภายในโรงเรียนขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. บริหารการศึกษา,

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, นครปฐม

อังสุมารินทร์ ตะอ้อม. (2560) สภาพการดำเนินงานนิเทศการศึกษาของโรงเรียนเอกชน ในกำกับสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรดิตถ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช

วิทยาลัย วิทยาเขตศรีล้านช้าง. เลย

อุทัยรัตน์ แสงพระจันทร์. (2559) การศึกษาสภาพและแนวทางการดำเนินการนิเทศภายในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดกลุ่ม 5 ชนศึก.

วิทยานิพนธ์. ค.ม. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก

Yamane, Taro. (1973) *Statistics: an introductory analysis*. New York: Harper & Row.

การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาศูนย์ เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวี

The study the condition and issue of Information System usage in schools
Wawi Educational quality Development Network Center

สุพจน์ หลักเมือง^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Suphot Lugmuang^{1*} and Watchara Jatuphon²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและข้อเสนอแนะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า(Rating scale) 5 ระดับจำนวน 51 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. สภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการตรวจสอบข้อมูลรองลงมา ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และด้านการประมวลผลข้อมูล ตามลำดับ

2. ปัญหาการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้ รองลงมา ด้านการจัดเก็บข้อมูล และด้านการประมวลผลข้อมูล ตามลำดับ

3. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการใช้ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 พบว่า ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติทั้ง 6 ขั้นตอน คือจัดส่งผู้ปฏิบัติงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ จัดให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนงานด้านการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และมีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: สภาพปัญหา, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: dawjames2525@gmail.com

Abstract

The research aims to study the condition and issue of information system usage in schools of the Basic Education Commission In educational administration services, Wawi Educational quality Development Network Center, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 The research was classified by their responsibility, educational qualification and work experience. The sample group of the research included 100 people. The tool used to collect data was a 5-rating scale questionnaire in a set of 51 items, constructed by the researcher, with the item discriminating power ranged from 0.67 to 1.00 and the reliability coefficient of Section 2 questionnaire was 0.96. The analyzing statistics were frequencies, percentage, mean and standard deviation.

The research results are as followings:

1. From both overall and individual perspectives, the condition of Information Systems usage in schools of the Basic Education Commission in educational administration services, Wawi Educational quality Development Network Center, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2, was at a medium level. It was found that the 3 top levels were attained in the data editing, data analysis, and data processing when ranked from the highest to the lowest.

2. From both overall and individual perspectives, the problematic issue of Information Systems usage in schools of the Basic Education Commission In educational administration services, Wawi Educational quality Development Network Center, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2, was at a medium level. It was found that the 3 top levels were attained in the data usage, data storing, and data processing when ranked from the highest to the lowest.

3. The guidelines of information system usage in schools of the Basic Education Commission In educational administration services, Wawi Educational quality Development Network Center, Chiangrai Primary Educational Service Area Office 2 are as follows: the six steps regulation should be set, the ICT officer should be trained for skill development, the equipment and supplies should be adequate to support the information systems use, and the information system knowledge was used for the highest purpose in the development of each area school, effectively.

Keywords: The condition, issue, Information system

บทนำ

จากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันทุกด้าน โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาที่ต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้บัญญัติในเรื่องการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา ในหมวดที่ 9 เรื่อง เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ปัจจุบันระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีบทบาท ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน เพื่อใช้ในการบริหารโดยเฉพาะในยุคของการปฏิรูปการศึกษา โดยมุ่งหวังให้การปฏิรูปการศึกษาประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนตามเป้าหมาย ของการปฏิรูปการศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงสุด (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553)

ระบบสารสนเทศทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นในการกำหนดนโยบาย การวางแผนและการพัฒนาการศึกษา เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจในการบริหารย่อมอาศัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา นับตั้งแต่แผนพัฒนาการจัดการการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560-2579 เป็นต้นมา มีการส่งเสริมการนำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยไปใช้ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและส่งเสริมการใช้ สื่อ วัสดุ อุปกรณ์ในการพัฒนาการจัดการศึกษา และการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งในการวางแผน การตัดสินใจของผู้บริหารจึง ต้องใช้ระบบสารสนเทศเข้ามาช่วยจัดการในทุกขั้นตอน การจะพัฒนาระบบการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพ มีความเชื่อถือได้ มีความถูกต้อง ตรงต่อความต้องการ เหตุการณ์ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต (ครรชิต มาลัยวงศ์, 2549)

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 37-38) ได้รับการประสานงานและส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงต่าง ๆ ในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในสถานศึกษาในรูปแบบของโปรแกรมประยุกต์เพื่อดำเนินการพัฒนา โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในปัจจุบัน ประกอบด้วยโปรแกรมประยุกต์ใช้และแนวปฏิบัติในการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศในสถานศึกษา และการรายงานข้อมูลจำนวนนักเรียนและบุคลากรในโรงเรียนผ่านเว็บไซต์ของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน www.obec.go.th ซึ่งกำหนดรายงานข้อมูลเป็นระยะ ได้แก่ ครั้งที่ 1 ข้อมูล ณ วันที่ 16 พฤษภาคม ครั้งที่ 2 ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน และอัปเดตข้อมูลในทุกวันที่ 10 ของเดือน เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาปี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งหมด 8 โรงเรียน มีจำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน และครู จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน ซึ่งการจัดระบบข้อมูลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา มีขอบข่ายครอบคลุมงานตามกระบวนการบริหารและการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา ตามขอบข่ายงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2) การตรวจสอบข้อมูล 3) การประมวลผลข้อมูล 4) การจัดเก็บข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) การนำข้อมูลไปใช้ จากสภาพปัจจุบันการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา พบว่า ในด้านการบริหารโรงเรียนยังประสบกับปัญหาหลายประการต่อการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสถานศึกษา เช่น นักเรียน ครู บุคลากรทางการศึกษา ยังใช้ระบบเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์น้อยไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลง ขาดความรู้เรื่องของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่มีประสบการณ์ ขาดอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือมีแต่ไม่เพียงพอและขาดแคลนบุคลากรที่จะมาดูแล และปัญหาอุปสรรคในการดำเนินการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งด้านสภาพภูมิศาสตร์ที่สถานศึกษาแต่ละแห่งมีความห่างไกล ระบบสารสนเทศเกิดความล่าช้า ความไม่สะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล การเรียกใช้ข้อมูลและระบบการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศยังไม่เป็นแนวทางเดียวกัน สอดคล้องกับรายงานของศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กระทรวงศึกษาธิการ (2563) ด้านการดำเนินงานการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่าการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้ในการจัดการเรียนการสอนและบริหารจัดการศึกษาไม่ได้ผลมากนัก และเพื่อกำหนดกรอบแนวทางการดำเนินงานด้าน ICT ของกระทรวงใน 3 ประเด็น คือ (1) Digital เพื่อการบริหารจัดการ (2) Digital เพื่อจัดการศึกษา และ (3) Digital Device ซึ่งเกิดจากปัญหาการนำไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารสถานศึกษา และผู้บริหารมีความรู้ทางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการให้การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศประกอบการตัดสินใจน้อย ครูหรือบุคลากรได้รับการฝึกอบรมน้อยในการพัฒนาให้มีความรู้ทางการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบปัญหาเกี่ยวกับการรับ-ส่งข่าวสาร จากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้การจัดส่งข้อมูลข่าวสาร

จากความเป็นมาและความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการศึกษาในด้านต่าง ๆ ข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพและปัญหาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนาการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้ให้เหมาะสมและใช้ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 8 โรงเรียน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 8 คน ครู จำนวน 92 คน รวมทั้งสิ้น 100 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2, 2563)

2. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อการบริหารสถานศึกษาตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ การรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อสอบถามปัญหาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูต่อสภาพและปัญหาของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยเป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ ครู แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพการปฏิบัติงาน เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา มี 6 ขั้นตอน ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การจัดประมวลผลข้อมูล การจัดเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 2

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยพิจารณาคะแนนตามแนวทางการสร้างเครื่องมือของลิเคอร์ท (Likert) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

- 5 หมายถึง สภาพ/ปัญหาของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง สภาพ/ปัญหาของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง สภาพ/ปัญหาของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง สภาพ/ปัญหาของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง สภาพ/ปัญหาของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ+ในสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-Ended Questionnaire) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

5. การสร้างเครื่องมือ

5.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา และวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จากตำรา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.2 สร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบข้อเสนอแนะ แก้ไขเนื้อหาและการใช้ภาษา

5.3 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขและผ่านการพิจารณากลั่นกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความสมบูรณ์และความครอบคลุมของเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยมีค่าความสอดคล้องระหว่างข้ออยู่ที่ 0.67-1.00

5.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีใช้ประชากรตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาคำนวณหาความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2543, หน้า 174) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96

5.5 ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2 สำหรับขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน

6.2 จัดส่งแบบสอบถามไปยังธุรการโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วารวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 การขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม

6.3 นำแบบสอบถามที่เก็บมาตรวจสอบความสมบูรณ์แต่ละฉบับและลงรหัสให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

6.4 นำผลการคำนวณวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายของการวิจัยต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัย ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

7.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทุกฉบับ โดยได้รับคืน จำนวน 100 ฉบับ

7.2 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ได้แก่ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์การทำงาน วิเคราะห์โดยค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

7.3 แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ต่อสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารสถานศึกษา การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) สำหรับการแปลผลจะนำค่าเฉลี่ยมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดเป็นช่วงตามค่าน้ำหนักคะแนน (บุญชม ศรีสะอาด, 2546) ซึ่งแบ่งค่าช่วงคะแนนเป็นช่วง ๆ โดยมีความหมายดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.51-5.00 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.51-4.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.51-2.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.50 หมายถึง มีสภาพ/ปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะการใช้ระบบสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มาพรรณนาและสรุปเป็นรายด้าน

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ สภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.36$), ($\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบข้อมูล ($\mu = 3.39$), ($\sigma = 0.69$) รองลงมา คือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ($\mu = 3.38$), ($\sigma = 0.72$) ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ($\mu = 3.32$), ($\sigma = 0.69$)

2. ผลการวิเคราะห์ ปัญหาการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วววิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.20$), ($\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้ ($\mu = 3.32$), ($\sigma = 0.70$) รองลงมา คือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ($\mu = 3.22$), ($\sigma = 0.65$) ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ($\mu = 3.14$), ($\sigma = 0.74$)

3. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยได้ดังนี้ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย จัดให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีจัดอบรมบุคลากรให้มีความรู้มาตรวจสอบข้อมูล เพื่อให้ตรงกับความต้องการของ

ผู้ใช้งาน ด้านการประมวลผลข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูลที่ทันสมัยมีการฝึกอบรมฝึติดชอบมีความรู้ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล ประมวลผลโดยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่และมีการสรุปการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ ด้านการจัดเก็บข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์และเทคโนโลยีในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเพียงพอ มีการจำแนกประเภทข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ พัฒนาคู่มือสำหรับผู้รับผิดชอบให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล จัดให้มีสถานที่จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศไว้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการใช้งาน มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และระบบเทคโนโลยี โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ทันสมัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ด้านการนำข้อมูลไปใช้มีข้อเสนอแนะว่า ควรสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และมีการรายงาน การสรุปผล ก่อนนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานต่อไป

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีสภาพการใช้งานสูงสุดคือ ด้านการตรวจสอบข้อมูล รองลงมาคือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนด้านที่มีสภาพการใช้งานต่ำสุด คือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ตามลำดับ

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัญหาการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีปัญหาการใช้งานสูงสุด คือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้ รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ส่วนด้านที่มีปัญหาการใช้งานต่ำสุดคือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ตามลำดับ

1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวีพบว่า ควรมีการกำหนดแนวปฏิบัติทั้ง 6 ขั้นตอน คือ จัดส่งผู้ปฏิบัติงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ จัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์สนับสนุนงานด้านการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเพียงพอ และมีการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

2.1 จากผลวิจัยพบว่า สภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาชั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการตรวจสอบข้อมูล รองลงมา คือ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามลำดับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสถานศึกษาในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวี ยังขาดการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอทำให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับครูผู้รับผิดชอบงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษารวมทั้งครูที่รับผิดชอบงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาบางคนนั้นไม่ได้จบการศึกษาในสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ ทำให้ขาดความรู้ความชำนาญในการใช้ระบบเทคโนโลยี

สารสนเทศ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยในการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศ ส่งผลสถานศึกษาบางแห่งขาดความพร้อมด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยมาใช้ในการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และในสถานศึกษาบางแห่งมีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งผลให้ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจงกล ทองรอง (2552) การศึกษาสภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 ทั้ง 6 ขั้นตอน ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลด้านการตรวจสอบข้อมูลด้านการประมวลผลด้านการจัดเก็บข้อมูลด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและด้านการนำข้อมูลไปใช้พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 มีความคิดเห็นต่อสภาพการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10 โดยรวมภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการตรวจสอบข้อมูลยังไม่เป็นระบบ ขาดผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูล การจัดอบรมครูให้มีความรู้ในการตรวจสอบข้อมูลในด้านต่าง ๆ ยั่งยืน และเครื่องมือในการตรวจสอบยังไม่ทันสมัยถูกต้องแม่นยำ เครื่องมือ อุปกรณ์ สนับสนุนการตรวจสอบข้อมูลไม่เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย โห่งนาคำ (2552) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานระบบสารสนเทศโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 พบว่า สภาพปัญหาการดำเนินงานระบบสารสนเทศในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการประมวลผล ข้อมูลที่เป็นสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ยังน้อย และการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของสถานศึกษาจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถได้รับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการในการจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงานในสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่ทำงานโดยตรง จึงเข้าใจปัญหาในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา จากสภาพการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราวรรณ คุ่มปลี (2558) ได้ศึกษาการศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด ปัญหาในการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของโรงเรียนในอำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด โดยภาพรวมและรายด้านมีปัญหายุ่งยากอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 จากผลวิจัยพบว่า ปัญหาการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการนำข้อมูลไปใช้ รองลงมา คือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการประมวลผลข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ได้รับการฝึกอบรม ฝึกปฏิบัติการในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารสถานศึกษาอย่างแท้จริง ดังนั้นครูปฏิบัติหน้าที่ในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารในสถานศึกษา จึงเป็นผู้ที่ทำงานโดยตรงและเข้าใจถึงปัญหาในการจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของณัฐนันท์ แยมไสว (2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนในบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 พบว่า ปัญหาการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนในอำเภอบางละมุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการนำข้อมูลไปใช้ บุคลากรยังขาดความตระหนัก ในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษาได้

การจัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไปใช้งาน การสนับสนุนงบประมาณในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ยังมีน้อย การรายงานผลการนำข้อมูลไปใช้เพื่อนำไปพัฒนา ปรับปรุงการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพยังไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ (2553) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนธรรมวาที จังหวัดชลบุรี ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านการตรวจสอบข้อมูล ด้านการประมวลผลข้อมูล ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและด้านการนำข้อมูลไปใช้พบว่า ปัญหาในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียนธรรมวาที จังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการการประมวลผลโดยจำแนกข้อมูลยังไม่เป็นหมวดหมู่ การสรุปการประมวลผลข้อมูลให้เป็นสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ยังมีน้อย รวมไปถึงในสถานศึกษายังมีเครื่องมือที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลไม่เพียงพอต่อการใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดาวใจ วงศิลา (2559) ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 พบว่า ปัญหาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2 เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย คือการนำข้อมูลไปใช้ การจัดเก็บข้อมูล การตรวจสอบข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล อยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาว่า ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลพบว่า ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย จัดส่งผู้ปฏิบัติงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ารับการอบรมและจัดให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่ปฏิบัติงานรวมทั้งเครื่อง ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงาน และควรจัดให้มีผู้ประสานงานหรือหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัยของ จีราวรรณ คุ่มปลี (2558) ได้กล่าวว่า ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดทำสารสนเทศในโรงเรียนให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และวิธีการในการเก็บรวบรวมข้อมูลและควรจัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่คอยประสานงานกับฝ่ายงานต่าง ๆ ในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิวัฒน์ แสงปัก (2552) ได้กล่าว ควรมีการจัดอบรม พัฒนาความรู้ผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูล หรือแต่งตั้งผู้รับผิดชอบหรือคณะทำงานอย่างเป็นระบบและมีเครื่องมือในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเพียงพอ ด้านการตรวจสอบข้อมูลพบว่า ควรมีบุคลากรที่มีความรู้มาตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน มีการฝึกอบรมผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูล การใช้งานเครื่องมือในการตรวจสอบที่ถูกต้องแม่นยำ และควรมีเครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนการตรวจสอบข้อมูลอย่างเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูและบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลขาดความรู้ในการตรวจสอบข้อมูล และควรจัดให้มีหน่วยตรวจสอบข้อมูลเป็นการเฉพาะหรือเจ้าหน้าที่โดยเฉพาะ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชัยของ จีราวรรณ คุ่มปลี (2558) ซึ่งมีแนวทางในการการพัฒนา คือ ควรมีการจัดตั้งฝ่ายงานไว้ในการตรวจสอบข้อมูลโดยเฉพาะ เพื่อตรวจสอบข้อมูลที่มีข้อผิดพลาด และควรมีการ นิเทศ ติดตาม ตรวจสอบผลเป็นประจำและควรมีการพัฒนาบุคลากรผู้ที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบข้อมูลของโรงเรียนให้มีความรู้ ความเข้าใจ วิธีการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องชัดเจน และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ นิวัฒน์ แสงปัก (2552) ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาจัดระบบสารสนเทศ ในขั้นตอนการตรวจสอบข้อมูล คือ การตรวจสอบข้อมูลให้ครบทุกรายการและมีการตรวจสอบข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ด้านการประมวลผลข้อมูลพบว่า ควรจัดให้มีเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูลที่ทันสมัยมีการฝึกอบรมผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล ประมวลผลโดยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่และมีการสรุปการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ เพื่อ

การนำไปใช้ย่อมมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การมีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการประมวลผลที่เพียงพอ จะทำให้การประมวลผลข้อมูลมีความถูกต้อง แม่นยำ มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของวิจัยของ จีราวรรณ คุ่มปลี (2558) ได้กล่าวว่า ควรมีการจัดหาจัดตั้งคณะกรรมการในการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ใช้ในการประมวลผลข้อมูลก่อนมอบให้ผู้รับผิดชอบการประมวลผลข้อมูลนำไปปฏิบัติ และควรพัฒนาบุคลากรที่มีหน้าที่ประมวลผลให้มีความรู้ ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล และจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ทันสมัยในการประมวลผลข้อมูลให้เพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมทรง หนองนาว (2550) ได้กล่าวว่า ควรจัดให้มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และเพียงพอ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจด้านการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในด้านการประมวลผลข้อมูลและส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและใช้ข้อมูลต่าง ๆ ในการวางแผนและพัฒนางาน ด้านการจัดเก็บข้อมูลพบว่า ควรให้มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเพียงพอ มีการจำแนกประเภทข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล จัดให้มีสถานที่จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศไว้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อสะดวกแก่การค้นหาและนำไปใช้งาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการจัดเก็บข้อมูลนั้นมีข้อมูลที่ต้องจัดเก็บเป็นจำนวนมาก ทำให้การจัดเก็บข้อมูลหรือการค้นหาข้อมูลช้า เพื่อความสะดวกรวดเร็วในการค้นหาข้อมูลควรมีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของวิจัยของ จีราวรรณ คุ่มปลี (2558) ได้กล่าวว่า ควรจัดทำแฟ้มข้อมูลและสารสนเทศ ออกเป็นหมวดหมู่ อย่างมีระบบ ควรจัดให้มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจัดเก็บข้อมูลไว้เป็นการเฉพาะและเพียงพอ และควรดำเนินการจัดหาอุปกรณ์ สถานที่ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้อย่างเพียงพอและปลอดภัย และสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ นิวัฒน์ แสงปัก (2552) ได้กล่าวว่า ควรจัดเก็บข้อมูลตามฝ่ายงาน กลุ่มงานของโรงเรียน เพื่อความสะดวกในการค้นหาข้อมูลและนำไปใช้ มีระบบการจัดเก็บข้อมูลของโรงเรียนให้เป็นปัจจุบันเพื่อความสะดวกในการค้นหาข้อมูล ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการใช้งาน มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และระบบเทคโนโลยี โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ทันสมัยในการวิเคราะห์ข้อมูล ทั้งนี้เพราะเนื่องจากภาระงานของผู้ปฏิบัติงานมีมาก ควรได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานส่วนกลางในการจัดสรรหรือให้การสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านการวิเคราะห์เพื่อแบ่งเบาภาระงานในสถานศึกษา เพื่อให้ข้อมูลนั้นมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการนำไปใช้งาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของวิจัยของ จีราวรรณ คุ่มปลี (2558) ได้กล่าวว่า ควรจัดหาและสนับสนุนเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และอุทิศเวลาทำงานด้านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างจริงจัง มีการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานวิเคราะห์ข้อมูล และควรจัดอบรมให้ความรู้ทางสถิติและเทคนิควิธีแก่ผู้ที่มีหน้าที่วิเคราะห์ข้อมูล และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิวัฒน์ แสงปัก (2552) ได้กล่าวว่า ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นไปตามลำดับขั้น เพื่อความสะดวกและง่ายในการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ด้านการนำข้อมูลไปใช้พบว่า ควรสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และมีการรายงาน การสรุปผล ก่อนนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานต่อไปทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้องสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และการจัดสรรงบประมาณในการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างเพียงพอ และการรายงานผลข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ อย่างชัดเจนเพื่อเผยแพร่ข้อมูล ที่นำไปใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของวิจัยของ จีราวรรณ คุ่มปลี (2558) ได้กล่าวว่า ควรจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูล จัดอบรมแนะเทคนิควิธีแก่ผู้ที่มีหน้าที่ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ควรประชาสัมพันธ์การใช้ข้อมูลให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของผลการวิจัยของ นิวัฒน์ แสงปัก (2552) ได้กล่าวว่า ข้อมูลหรือสารสนเทศที่ได้ควรนำไปใช้ประโยชน์ในการติดตามกำกับ และวางแผน

ในการพัฒนางานได้ง่าย เช่น ใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาสถานศึกษาด้านต่าง ๆ การกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงเรียน กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาและกำหนดแผนปฏิบัติการประจำปี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

1. ด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย จัดส่งผู้ปฏิบัติงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ารับการอบรมและจัดให้มีหน่วยงานกลางที่ทำหน้าที่ประสานงานด้านการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ด้านการตรวจสอบข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีบุคลากรที่มีความรู้มาตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้งาน มีการฝึกอบรมผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อมูล การใช้งานเครื่องมือในการตรวจสอบที่ถูกต้องแม่นยำ และควรมีเครื่องมือ อุปกรณ์สนับสนุนการตรวจสอบข้อมูลอย่างเพียงพอ
3. ด้านการประมวลผลข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดให้มีเครื่องมือในการประมวลผลข้อมูลที่ทันสมัย มีการฝึกอบรมผู้มีความรู้ความสามารถในการประมวลผลข้อมูล ประมวลผลโดยจำแนกข้อมูลเป็นหมวดหมู่และมีการสรุปการประมวลผลข้อมูลเป็นสารสนเทศ เพื่อการนำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านการจัดเก็บข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรให้มีวัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ในการจัดเก็บข้อมูลอย่างเพียงพอ มีการจำแนกประเภทข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่ พัฒนาบุคลากรผู้รับผิดชอบให้มีความรู้ จัดให้มีสถานที่จัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศไว้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจน เพื่อสะดวกแก่การค้นหาและนำไปใช้งาน
5. ด้านการวิเคราะห์ข้อมูลมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ ให้ตรงตามจุดมุ่งหมายของการใช้งาน มีการสนับสนุนงบประมาณในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และระบบเทคโนโลยี โปรแกรมการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ทันสมัยในการวิเคราะห์ข้อมูล
6. ด้านการนำข้อมูลไปใช้มีข้อเสนอแนะว่า ควรสร้างความตระหนักให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ในการนำข้อมูลสารสนเทศไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนางานต่าง ๆ ของสถานศึกษามีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ และมีการรายงาน การสรุปผล ก่อนนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนางานต่อไป

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเปรียบเทียบสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 โดยจำแนกตามกลุ่มผู้ใช้งานในแต่ละหน้าที่หรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันว่าจะมีสภาพการใช้งานและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาต่างกันในลักษณะใด เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับลักษณะผู้ใช้งาน
2. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาทัศนคติ การรับรู้ประโยชน์และความพึงพอใจต่อการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในการบริหารสถานศึกษาศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 เพื่อผลการศึกษจะเป็นประโยชน์ในงานเชิงวิชาการและสามารถนำไปต่อยอดทางงานวิจัยได้ต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาสภาพและปัญหาการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการบริหารสถานศึกษา ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย



เขต 2 สามารถสำเร็จลุล่วงด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ดร.วัชระ จตุพร ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ นายวิชา สมบุญ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งพร้าว (เพ็คก็ฮักค็อก) นายเอนก กันหา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยมะฆาง ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือ และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณะผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกท่าน ของศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษา วาวิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม จนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). **แนวทางการจัดทำระบบสารสนเทศสถานศึกษา ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร**. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- ครรชิต มาลัยวงศ์. (2549). **เทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพฯ: สารมวลชน.
- จงกล ทองรอด. (2552). **สภาพและปัญหาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดเทศบาล เขตการศึกษา 10**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- จิราวรรณ คุ่มปลี. (2558). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารโรงเรียน อำเภอคลองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาตราด**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ณัฐนันท์ แยมไสว. (2559). **ได้ศึกษาปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศโรงเรียนใน บางละมุงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ดาวใจ วงศิลา. (2559). **ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการจัดระบบสารสนเทศในโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ธวัชชัย โห่งนาค. (2552). **การศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางแก้ไขการดำเนินงานระบบสารสนเทศในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- นิวัฒน์ แสงปัก. (2552). **ศึกษาการจัดระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอฝาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.



บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.

วารสารการวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒมหาสารคาม, 3(1), 22-24.

สมทรง หนองนาว (2550). การนำเสนอแนวทางการบริหารจัดการระบบสารสนเทศของสถานศึกษาใน

อำเภอลานสัก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2. (2563). **แผนกลยุทธ์พัฒนาคุณภาพ การศึกษาชั้น**

พื้นฐาน (พ.ศ.2559.2562). สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก

<http://www.cri2.go.th/?p=741>

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น**

พื้นฐาน (พ.ศ. 2548-2552). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). **การเรียนรู้บูรณาการ: ยุทธศาสตร์ครูปฏิรูป. กรุงเทพฯ:**

สื่ออุษาการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข**

เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.

อัจฉริยา สุวรรณเชษฐ. (2553). **ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาในการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร**

โรงเรียนธรรมวาที จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา.



การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

The School Administration According to The Good Governance Principles of Mae Ai District School Administrators Chiang Mai Province Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3

สุภูมิชัย วงศ์เจริญ^{1*} และ ณัฐวุฒิ สัพโส²

Suphumchai Wongjaroen^{1*} and Natthawut Subphaso²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 (2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 242 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติ (F-test หรือ One Way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างกันทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ (Scheffe's Method) ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านหลักการตรวจสอบ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักเปิดเผยโปร่งใส ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพ และด้านหลักนิติธรรม ตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เอย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, หลักธรรมาภิบาล

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: chai172527@gmail.com

Abstract

The purpose of this research is (1) to study school administration according to the principles of good governance of Mae Ai district school administrators. Chiang Mai Province Under the Office of Chiang Mai Primary Educational Service Area 3 (2) to compare the administration of schools according to the principles of good governance of Mae Ai district school administrators. Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Region 3, classified by educational background and work experience. The sample group used in this research was educational institution administrators and school teachers in Mae Ai District. Chiang Mai Province Under the Office of Chiang Mai Primary Education Service Area 3, number 242 people. The research tool was a questionnaire. The statistics used in data analysis were as follows. The distribution of frequency, percentage, mean, standard deviation was used statistically (F-test or One Way ANOVA) when found the differences, and comparisons were performed by the method of (Scheffe's Method) The results of the research were as follows:

1. The school administration according to the good governance principles of Mae Ai district school administrators Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office, Region 3, overall, it was at a high level. The aspect with the highest average was the moral and ethical aspects, followed by the audit principles. The main focus is on consensus. The main aspect is transparent. Principles of decentralization Responding principles. The principle of equality the main aspect of effectiveness Performance And the rule of law, respectively.

2. The comparison of school administration according to the good governance principles of Mae Ai district school administrators Chiang Mai Province Under the Chiang Mai Primary Educational Service Area Office 3 classified by educational background level the overall difference was statistically significant at 0.05 and classified by work experience. The overall difference was statistically significant at 0.05

Keywords: The School Administration, Good governance

บทนำ

จากวิกฤติเศรษฐกิจและการเมืองที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม ดังที่ทราบกันทั่วไปแล้วว่าสาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากการหย่อนประสิทธิภาพของกลไก การบริหารกิจการบ้านเมือง การบริหารราชการ การกำหนดนโยบายสาธารณะและการทุจริตประพฤติมิชอบในวงราชการอันเป็นความรับผิดชอบของภาคราชการทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ขณะเดียวกันในภาคประชาชนอันเป็นพลังสำคัญ ก็จะมีคามจำเป็นที่จะต้องสร้างความตื่นตัวและรับผิดชอบต่อสังคมตลอดจนตระหนักในสิทธิและหน้าที่ของแต่ละฝ่ายเพิ่มขึ้น หากความอ่อนแอและหย่อนประสิทธิภาพดังกล่าวไม่ได้รับการจัดการแก้ไขอย่างแท้จริง อาจจะทำให้เกิดความเสียหายร้ายแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและประเทศยิ่งขึ้น การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) หรือหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทางในการจัดระเบียบให้สังคมทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมไปถึงฝ่ายวิชาการ ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจ สามารถอยู่ร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกันหรือ

แก้ไขภาวะวิกฤติที่อาจจะมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใสและความมีส่วนร่วมซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญของความเป็นมนุษย์และการปกครองแบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งทำให้สถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและการบริหารของรัฐ ในทุกภูมิภาคของโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นที่ทุกคนจะต้องเรียนรู้เพื่อปรับเปลี่ยนและสร้างความพร้อมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (สำนักนายกรัฐมนตรี, 2563, ออนไลน์)

ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จผู้ที่มีบทบาทมากที่สุด คือ ผู้บริหาร ซึ่งนับได้ว่า เป็นบุคคลสำคัญในการจัดระบบบริหารทั้งในทางวิชาการ งบประมาณ บริหาร งานบุคคลและบริหารงานทั่วไปให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาลที่ยึดหลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตรวจสอบ หลักเปิดเผยโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรม เป็นเครื่องมือในการนำวิสัยทัศน์และนโยบายสู่การปฏิบัติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556) ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องใช้ความสามารถในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารที่จะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจสั่งการ ซึ่งเป็นเครื่องชี้หรือกำหนดทิศทางในการทำงานของบุคลากรในการทำงาน ดังนั้นการตัดสินใจใด ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้เกิดประสิทธิภาพหรือเกิดความล้มเหลวในหน่วยงานได้ หลักธรรมาภิบาลหรือ Good governance จึงเป็นหลักการบริหารจัดการที่ดีเพื่อเป็นหลักประกันว่าในองค์กรไม่มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีหรือธรรมาภิบาลที่ยึดหลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตรวจสอบ หลักเปิดเผยโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรม (เกษม วัฒนชัย, 2556)

ในส่วนของการบริหารสถานศึกษาในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ ได้โดยตรงเนื่องจากการกระจายอำนาจการบริหารสถานศึกษาจากส่วนกลางสู่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 และสู่สถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจเต็มในการบริหารงานให้เบ็ดเสร็จ ซึ่งพบว่า ในการบริหารงานหลัก 4 ฝ่าย ประกอบด้วย งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารทั่วไป ของสถานศึกษาแต่ละแห่งทำได้ดี เนื่องจากมีการตรวจสอบจากคณะกรรมการหลายฝ่ายทั้งคณะกรรมการสถานศึกษาและเจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต้นสังกัด แต่ในขณะเดียวกันก็พบว่า ในการบริหารงานทั้ง 4 ฝ่ายดังกล่าวทั้งในส่วนของผู้บริหารสถานศึกษา ครู บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องควรจะมีการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อจะได้เกิดผลดีในการบริหารเนื่องจากพบว่า สถานศึกษาบางแห่งในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ ยังคงมีความคลุมเครือในการแจ้งข้อมูลข่าวสารในการดำเนินงานกล่าว คือ ยังดำเนินการเกี่ยวกับการชี้แจงเรื่องแหล่งที่มาของงบประมาณ จำนวนงบประมาณ และการดำเนินการต่าง ๆ โดยใช้เงินงบประมาณที่ได้รับภายในสถานศึกษาให้แก่ประชาชนและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบข้อมูลในระดับที่ไม่มากเท่าที่ควร อีกทั้งเมื่อสังเกตจะพบได้ว่า การมีส่วนร่วมและอำนาจในการตัดสินใจของครูในการดำเนินงานต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ และการส่งเสริมสนับสนุนด้านการจัดการศึกษาน่าจะอยู่ในระดับการปฏิบัติที่มากกว่าที่เป็นอยู่ ณ ปัจจุบันนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3, 2563, ออนไลน์)

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งบุคลากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตระหนักว่าการเปลี่ยนแปลงการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษามีภาระหน้าที่อำนาจการบริหารและต้องรับผิดชอบการตัดสินใจมากขึ้น อีกทั้งต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับ มีความชัดเจนในการใช้กฎระเบียบของแต่ละ

สถานศึกษาโดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณธรรมในการบริหารงานมีความเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ มีความโปร่งใสในการบริหารงานและสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ควรประสานงานร่วมกับบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานภายนอก รวมถึงการมีองค์คณะบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและสามารถใช้ทรัพยากรที่ได้รับอย่างคุ้มค่าภายใต้บริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่ง เพื่อเสริมสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงควรใช้เทคนิคหลักการบริหารงานที่ทำให้บุคลากรในสถานศึกษามีขวัญกำลังใจและพร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจ ตลอดจนจนเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่องการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 581 คน รวมเป็นจำนวน 617 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดการดำเนินการจัดการศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามหลักธรรมาภิบาลตามคู่มือหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 10 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตรวจสอบ หลักเปิดเผยโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักการมีส่วนร่วมและหลักนิติธรรม

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ ระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ประกอบด้วย หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตรวจสอบ หลักเปิดเผยโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักคุณธรรมจริยธรรมและหลักนิติธรรม

วิธีวิทยาการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาโดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ผู้บริหารสถานศึกษา 36 คน ครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 581 คน รวมเป็นจำนวน 617 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำนวน 242 คน โดยกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน

เครื่องมือการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ตามหลักธรรมาภิบาลตามคู่มือหลักเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) 10 หลัก ได้แก่ หลักการตอบสนอง หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิภาพ หลักความเสมอภาค หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักการตรวจสอบ หลักเปิดเผยโปร่งใส หลักการกระจายอำนาจ หลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักนิติธรรม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับตามแนวคิด Likert

2. การสร้างเครื่องมือการวิจัย

ผู้วิจัยทำการวิจัยและดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัด

2.2 กำหนดประเด็นที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม

2.3 สร้างข้อคำถามให้สอดคล้องกับประเด็นที่กำหนด แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้เหมาะสม

2.4 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

3. การหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 เครื่องมือวัดที่ตรวจแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมทั้งด้านเนื้อหาข้อคำถามและภาษาที่ใช้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล

3.2 นำผลการพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญนั้น คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ค่า IOC ที่ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 ดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา โดยให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา

3.3 นำเครื่องมือวัดที่ได้ทำการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์การหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha - Coefficient)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

1. การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนในอำเภอแม่ฮาด จังหวัด เชียงใหม่ โดยใช้วิธีการขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการศึกษาออกหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงเรียนที่เป็นกลุ่ม ตัวอย่าง ทั้ง 36 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 242 ฉบับ

2. ผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองภายในเวลา 2 เดือน

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการเก็บข้อมูลไว้ตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 โดยใช้สถิติด้วยการแจกแจง ความถี่ แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ วิเคราะห์ผลเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและโดยการ วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามการประเมินค่า (Rating Scale)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สถานศึกษา อำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 จำแนก ตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ใช้การเปรียบเทียบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญโดยการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Sheffe's method)

ผลการการศึกษา

การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฮาด จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แก่ ระดับวุฒิการศึกษาและ ประสบการณ์การทำงาน

จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับวุฒิศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 54.13 รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 45.04 และระดับ ปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.83 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมา คือ มีประสบการณ์ 11-19 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.56 มีประสบการณ์ 20-29 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 15.70 และมีประสบการณ์ 30 ปีขึ้นไป จำนวน 28 คน คิด เป็นร้อยละ 11.57 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า

ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.63) และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.64) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านหลักการตรวจสอบ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.62) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านหลักนิติธรรม ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.53) ซึ่งทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน พบว่า

ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายด้านที่มีความแตกต่างกันทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักความเสมอภาคด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักประสิทธิภาพและด้านหลักนิติธรรม จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายด้านที่มีความแตกต่างกัน ทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ด้านหลักการตรวจสอบ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพและด้านหลักนิติธรรม จึงได้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการวิจัยการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า

1.1 ด้านหลักการตอบสนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการให้บริการทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อนักเรียนและผู้ปกครอง

1.2 ด้านหลักประสิทธิผล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการกำหนดวิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ได้เหมาะสมกับสถานศึกษา

1.3 ด้านหลักประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีนโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนของสถานศึกษา

1.4 ด้านหลักความเสมอภาค ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรครูและผู้มารับบริการในสถานศึกษาโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษาและอื่น ๆ

1.5 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษา บุคลากรครูและผู้รับบริการทางการศึกษา

1.6 ด้านหลักการตรวจสอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาอย่างเปิดเผยแก่บุคลากรครูในสถานศึกษาทุกคนทราบ

1.7 ด้านหลักเปิดเผยโปร่งใส ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารมีการบริหารงานเป็นไปด้วยความชัดเจนและโปร่งใส ยึดถือตามระเบียบเป็นเกณฑ์และสามารถตรวจสอบได้

1.8 ด้านหลักการกระจายอำนาจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารให้สิทธิ์แก่ผู้รับผิดชอบตัดสินใจในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาตามหน้าที่ของตน

1.9 ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรมตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน

1.10 ด้านหลักนิติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารได้ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรครูและนักเรียนในสถานศึกษา

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สรุปผล ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้าน มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักการกระจายอำนาจและด้านหลักนิติธรรม

2.2 ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อเปรียบเทียบรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักการตรวจสอบ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรมและด้านหลักนิติธรรม

อภิปรายผล

ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่สำคัญและสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่ฮ้อย จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าหลักธรรมาภิบาลทั้ง 10 หลักเป็นหลักเกณฑ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาทั่วประเทศต้องนำไปปฏิบัติและบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับพิษณุ ยงดี (2559) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง ผลการวิจัยพบว่า ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านหลักการตอบสนอง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการให้บริการทางการศึกษาได้อย่างมีคุณภาพต่อนักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับพิษณุ ยงดี (2559) ได้ศึกษาเรื่องธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราชกูร์บำรุง ผลการวิจัยพบว่า หลักการตอบสนอง อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านหลักประสิทธิผล พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดการกับความเสี่ยงภายในสถานศึกษาเมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับกมลพรรณ พึ่งดวง (2560) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านหลักประสิทธิภาพ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีนโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเพื่อเกิดผลผลิตที่คุ้มค่าต่อการลงทุนของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับรุ่ง แก้วแดง (2556) กล่าวไว้ว่า ประการที่หนึ่ง ขจัดความล่าช้าในการดำเนินการ และตัดทอนสิ่งที่ไม่มีความต้องการและจำเป็นออกไป ประการที่สอง ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ (นักเรียน) เป็นลำดับแรก

1.4 ด้านหลักความเสมอภาค พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน ผู้ปกครอง บุคลากรครูและผู้มารับบริการในสถานศึกษาโดยไม่แบ่งแยกเพศ เชื้อชาติ ระดับการศึกษาและอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับพรพิชิต สิงห์รัมย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านศรีภูมิ อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการให้ความสำคัญต่อการให้บริการแก่ประชาชนทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน ยังต้องปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ประชาชนทุกคนจะได้รับบริการจากภาครัฐเท่าเทียมกัน

1.5 ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการแสวงหาฉันทามติหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างสถานศึกษา บุคลากรครูและผู้รับบริการทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับมยุรี แสนสุข (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับสุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 1 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านหลักการตรวจสอบ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีการจัดประชุมชี้แจงการดำเนินงานด้านต่างๆ ภายในสถานศึกษาอย่างเปิดเผยแก่บุคลากรครูในสถานศึกษาทุกคนทราบ ซึ่งสอดคล้องกับกมลพรรณ พึ่งดวง (2560) ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ซึ่งการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านหลักเปิดเผยโปร่งใส พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตรงไปตรงมา ไม่มีปิดบัง ซึ่งสอดคล้องกับจารุณี คะตะโคตร (2557) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.8 ด้านหลักการกระจายอำนาจ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้สิทธิ์แก่ผู้รับผิดชอบตัดสินใจในการดำเนินงานภายในสถานศึกษาตามหน้าที่ของตน ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญา คล้ายชุม (2562) ศึกษาเรื่องการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยปรากฏว่า การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

1.9 ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีศีลธรรม คุณธรรมตลอดเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิรัตน์ รัตนมณี (2555) ได้ศึกษาการศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานในเขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า การบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐานเขตตรวจราชการที่ 3 ทั้ง 6 หลัก กลุ่มผู้บริหารเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า ทุกหลักอยู่ในเกณฑ์มาก

1.10 ด้านหลักนิติธรรม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารได้ออกกฎระเบียบ ข้อบังคับและปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรครูและนักเรียนในสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสุพล แยมเกสร (2554) ศึกษาเรื่องการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปากท่อ จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษาในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตามประสบการณ์การทำงานในภาพรวมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับพรพิชิต สิงห์รัมย์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านศรีภูมิอำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านศรีภูมิอำเภอหนองหงส์จังหวัดบุรีรัมย์สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน

2.1 จำแนกตามระดับวุฒิการศึกษา รายด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพ ด้านหลักความเสมอภาคและด้านหลักนิติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาส นาคปทุม (2559) ศึกษาการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านระดับมาก

2.2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน รายด้านที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 มีทั้งหมด 9 ด้าน ได้แก่ ด้านหลักคุณธรรมจริยธรรม ด้านหลักการตรวจสอบ ด้านหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ด้านหลักการกระจายอำนาจ ด้านหลักการตอบสนอง ด้านหลักความเสมอภาค ด้านหลักประสิทธิผล ด้านหลักประสิทธิภาพและด้านหลักนิติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับจุฑามาส นาคปทุม (2559) ศึกษาการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี ผลการวิจัยการเปรียบเทียบการบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินทปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านหลักนิติธรรม ผู้บริหารควรจัดให้มีการทำประชาพิจารณ์ในการออกข้อบังคับของสถานศึกษาที่จะมีผลบังคับใช้กับบุคลากรครูและนักเรียนในสถานศึกษา ผู้บริหารไม่เลือกปฏิบัติต่อฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดเพื่อหวังผลประโยชน์
2. ด้านหลักประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานภายในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความราบรื่นไม่ติดขัด ผู้บริหารควรมีส่วนช่วยในการลดภาระค่าใช้จ่ายของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

3. ด้านหลักประสิทธิผล ผู้บริหารควรปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาได้อย่างดีเยี่ยม ผู้บริหารได้สร้างกระบวนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาด้านหลักนิติธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษาโดยการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอแม่เมาะ จังหวัดเชียงใหม่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยการสนับสนุนจากบุคคลหลายฝ่าย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่าน ดร.ณัฐวุฒิ สัพโส ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง จนการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำแก้ไขตรวจสอบเครื่องมือและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาในครั้งนี้มีความสมบูรณ์และมีคุณค่า

เอกสารอ้างอิง

- กมลพรรณ พึ่งดวง. (2560). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลของสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). **หลักสูตรการศึกษาปฐมวัย พุทธศักราช 2560** (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.
- เกษม วัฒนชัย. (2556). **ธรรมาภิบาลกับบทบาทคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา.
- จารุณี คตะโคตร. (2557). **การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต**
- พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- จุฑามาส นาคปฐม. (2559). **การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลอินท**
- ปัญญา วัดใหญ่อินทาราม เทศบาลเมืองชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ปรัชญา คล้ายชุ่ม. (2562). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม., มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, กรุงเทพฯ.
- พรพิชิต สิงห์รัมย์. (2558). **การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนบ้านศรีภูมิ อำเภอหนองหงส์ จังหวัดบุรีรัมย์** สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยปทุมธานี, ปทุมธานี.
- พิษณุ ยงดี. (2559). **ธรรมาภิบาลของโรงเรียนรัตนราษฎร์บำรุง**. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.



- มยุรี แสนสุข. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษากับ
สุขภาพองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม., มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพฯ.
- รุ่ง แก้วแดง. (2556). ปฏิวัติการศึกษาไทย (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- วิรัตน์ รัตนมณี. (2555). การศึกษาการบริหารโรงเรียนตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนขั้นพื้นฐาน
ในเขตตรวจราชการที่ 3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ คม., จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- สุพล แยมเกสร. (2554). การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอปากท่อ
จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. (2563). ข้อมูลพื้นฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 3. สืบค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2563, จาก <http://www.cmarea3.go.th>
- สำนักนายกรัฐมนตรี. (2563). ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.
2542. กระทรวงมหาดไทย. สืบค้นเมื่อ 7 สิงหาคม 2563, จาก <http://www.socgg.soc.go.th>.



ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

THE RELATIONSHIP BETWEEN LEARNING RESOURCE MANAGEMENT AND THE SCHOOL EFFECTIVENESS IN TERM OF THE STUDENT QUALITY OF HIGHLAND SCHOOL UNDER JURISDICTION OF CHIANGRAI PRIMARY EDUCATION SEVICE AREA OFFICE 1

แสงเดือน ลาภใหญ่^{1*} และ ธารรัตน์ มาลัยแก้ว²

Sangduean Lapyai^{1*} and Thararat Malaitao ²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน และครูจำนวน 107 คน โรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในปีการศึกษา 2563 รวมจำนวนทั้งสิ้น 116 คน สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (กรณีผู้บริหาร) และแบบสัดส่วน (กรณีครู) เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.905 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.278$)

คำสำคัญ: การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้, ประสิทธิผล

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

* Corresponding author: dueanja508@hotmail.com

Abstract

This research was aimed at studying the relationship between Learning resource management and the school effectiveness in term of the student quality of highland school under jurisdiction of Chiangrai primary education sevice area office 1. The sample in this study was 9 school administrators and 107 teachers, during the 2020 academic year, totaling 116 subjects.

The tool used in this study was a questionnaire with statistical analysis, i.e. : percentage, mean standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research findings were as follows:

1. According to the school administrators' and teachers' opinions, the Learning Resource Management in highlands schools, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 1, was at a high level overall and in each individual aspect.
2. The school effectiveness in term of the student quality of highland school under jurisdiction of Chiangrai primary education sevice area office 1, was at a high level, overall and in each individual aspect.
3. The relationship between Learning resource management and the school effectiveness in term of the student quality of highland school under jurisdiction of Chiangrai primary education sevice area office 1, was positively correlated at a low level ($r = 0.278$), with a statistical level of 0.01.

Keywords: Learning resource management, the effectiveness

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติไว้ในมาตรา 54 ว่า “รัฐต้องดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” และคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 28/2559 เรื่อง ให้จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย ได้มีคำสั่งไว้ในข้อ 3 ว่า “ให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานดำเนินการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน 15 ปี ให้มีมาตรฐานและคุณภาพ โดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย”

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) มาตรา 4 ในพระราชบัญญัตินี้ กล่าวว่า “การศึกษา” หมายความว่า กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคล และสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้ และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต มาตรา 24 การจัดการกระบวนการเรียนรู้ ให้สถานศึกษา และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกัน จากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ มาตรา 25 รัฐต้องส่งเสริม การดำเนินงานและการจัดตั้ง แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตทุกรูปแบบ ได้แก่ ห้องสมุดประชาชน, พิพิธภัณฑ์, หอศิลป์, สวนสัตว์, สวนสาธารณะ, สวนพฤกษศาสตร์, อุทยานวิทยาศาสตร์, เทคโนโลยี, ศูนย์การกีฬา และนันทนาการ แหล่งข้อมูลและแหล่งการเรียนรู้ อื่นอย่างพอเพียงและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ตระหนักถึงภารกิจที่สำคัญในการพัฒนาประชากรของชาติ ให้เป็น “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกายใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบถ้วน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และ เป็นพลเมืองดีของชาติ

ในสถานศึกษาทุกแห่งจำเป็นต้องดำเนินการให้มีแหล่งเรียนรู้ภายใน และภายนอกสถานศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนในพื้นที่สูง ขาดแหล่งเรียนรู้ที่ดี เพราะห่างไกลความเจริญ แหล่งเรียนรู้เข้าไม่ถึง การเข้าถึงแหล่งเรียนรู้เป็นสิ่งที่ยั่งยืน เพื่อจะได้มีแหล่งเรียนรู้ที่ดีในการศึกษาหาความรู้ การบริหารจัดการสถานศึกษาที่ให้เกิดความคุ้มค่า ยั่งยืน ซึ่งมีความสำคัญต่อการบริหารแหล่งเรียนรู้เพื่อผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งต่าง ๆ จากผู้คนที่หลากหลาย จะทำให้ผู้เรียนและผู้สอนสามารถเชื่อมโยงการเรียนการสอนเข้ากับวิถีชีวิต มีความผูกพันกับท้องถิ่น เห็นคุณค่า อนุรักษ์ วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม ยังสามารถบูรณาการภูมิปัญญาไทย และสากลเพื่อนำมาปรับใช้กับวิถีไทยได้

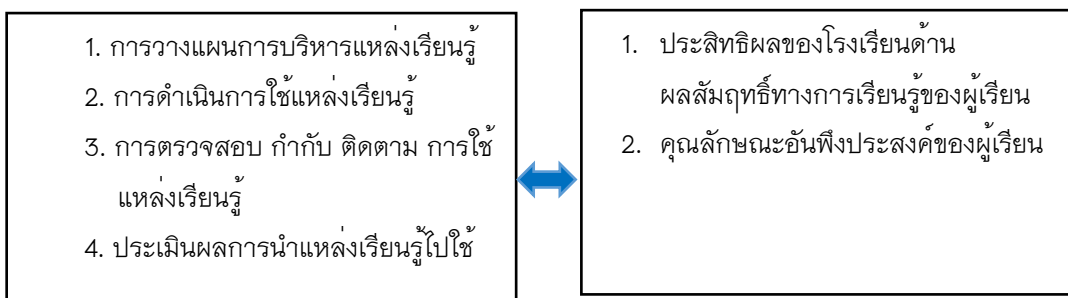
ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และยกระดับประสิทธิผลของโรงเรียนด้านคุณภาพผู้เรียน รวมถึงการปรับปรุงและพัฒนา กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ ในครั้งต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพของผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

กรอบแนวคิด

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก



วิธีวิทยาการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ในปีการศึกษา 2563 จำนวน 165 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1, 2563)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 ในปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้ตารางเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 116 คน

3. รูปแบบการวิจัย ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะแบบสำรวจรายการ (Check list) โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ มี 6 ด้าน 36 ข้อ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 3	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 1	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) แบ่งระดับการวัดเป็น 5 ระดับ มี 2 ด้าน 26 ข้อ ดังนี้

คะแนน 5	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นมาก
คะแนน 3	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนน 1	หมายถึง มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

5. การสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง ที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 โดยได้รับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือตามลำดับขั้นตอนดังนี้



5.1. ศึกษาเอกสาร ตำรา หลักเกณฑ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง กับประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านคุณภาพผู้เรียน

5.2. กำหนดขอบข่ายเนื้อหา ในการสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

5.3. ดำเนินการสร้างเครื่องมือวิจัย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ผู้วิจัยได้พัฒนา และปรับปรุงมาจากแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2559) ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนา และปรับปรุงมาจากแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2563) จากนั้นนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ และแก้ไขปรับปรุง

5.4. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Item–Congruence: IC) ของแบบสอบถาม ทั้ง 2 ตอน คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 และแบบสอบถามประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1 โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปมาใช้ ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อสูงกว่า 0.5

5.5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 จำนวน 30 คน คือโรงเรียนบ้านถ้ำปลา และโรงเรียนบ้านถ้ำ ตชด. และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาร์ด (Cronbach) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.905

5.6. ปรับปรุงแก้ไข จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

6.1. หนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

6.2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 อันเป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาในครั้งนี้จำนวน 116 ชุด และกำหนดขอรับคืนภายใน 1 เดือน

6.3. ผู้วิจัยรับแบบสอบถามจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ด้วยตนเอง จำนวน 116 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ในการนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้

6.4. ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งสิ้น 1 เดือน

6.5. ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ของการวิจัย ครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลเพื่อหาค่าสถิติผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามตามตำแหน่ง เพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและประวัติการศึกษา เสนอข้อมูลโดยหาค่าความถี่และร้อยละ

ตอนที่ 2 วิเคราะห์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของผู้บริหารของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ผลการศึกษา

ตาราง 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	56	48.30
หญิง	60	51.70
รวม	116	100
2. วุฒิการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	82	70.70
ปริญญาโท	34	29.30
รวม	116	100
3. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา	9	7.80
ครู	107	92.20
รวม	116	100
4. ประสบการณ์การทำงาน		
1-10 ปี	92	79.30
11-20 ปี	19	16.40
21-30 ปี	3	2.60
มากกว่า 30 ปี	2	1.70
รวม	116	100

ผลการวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่ามี ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิงและเพศชายจำนวน 116 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 51.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 48.30 ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 และมีวุฒิการศึกษาสูงสุดปริญญาโท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครู จำนวน

107 คน คิดเป็นร้อยละ 92.20 และเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.80 ประสบการณ์การทำงาน 1-10 ปี มากที่สุด จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 79.30 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 11-20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 รองลงมา ประสบการณ์การทำงาน 21-30 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 และ ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 30 ปี น้อยที่สุด จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70

ตาราง 2 แสดงความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อ	การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้	(n=116)			ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1	ด้านการบริหารจัดการ	4.23	0.73	มาก	2
2	ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้	4.28	0.74	มาก	1
3	ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้	4.13	0.89	มาก	4
4	ด้านการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้	4.22	0.71	มาก	3
5	ด้านการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้	4.28	0.73	มาก	1
6	ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน	4.12	0.84	มาก	5
รวมเฉลี่ย		4.21	0.76	มาก	

ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่าความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ด้านการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ โดยภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.21$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.73) กับ ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.73) ด้านการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.71) และด้านประสิทธิผลของโรงเรียน และด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.13$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{x} = 4.12$, S.D. = 0.84)

ตาราง 3 แสดงความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

ข้อ	ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านคุณภาพผู้เรียน	(n=116)			ลำดับที่
		\bar{x}	S.D.	แปลผล	
1	ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน	4.26	0.75	มาก	1
2	ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน	4.23	0.83	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.24	0.75	มาก	

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูง ด้านคุณภาพผู้เรียน ในภาพรวม พบว่า มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.26$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน ($\bar{x} = 4.23$, S.D. = 0.83)

ตาราง 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1

การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ (X)	ประสิทธิผลของโรงเรียนในด้านคุณภาพผู้เรียน (Y)		
	Y ₁	Y ₂	Y _{tot}
X ₁	.276**	.274**	.275**
X ₂	.277**	.258**	.268**
X ₃	.256**	.241**	.249**
X ₄	.296**	.298**	.297**
X ₅	.305**	.296**	.301**
X ₆	.279**	.274**	.277**
X _{tot}	.282**	.274**	.278**

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.278$) สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สรุปและอภิปรายผล

1. สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในภาพรวม และรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ และด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้ ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน และ ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ตามลำดับ

1.1. ด้านการบริหารจัดการ ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีการกำหนดระเบียบแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และการใช้แหล่งเรียนรู้ รองลงมา คือ โรงเรียนสนับสนุนให้ผู้บริหารและครูไปศึกษา อบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาสร้าง และพัฒนาแหล่งเรียนรู้ภายในและภายนอกโรงเรียนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารและครูร่วมกัน

กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จในการพัฒนา การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และการใช้แหล่งเรียนรู้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารและครุร่วมกันสร้างชุดข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ประจำแหล่งเรียนรู้

1.2. ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครุ ร่วมกันกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารและครุร่วมกันสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และผู้บริหารและครุ มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีหลักเกณฑ์การดำเนินงานที่ชัดเจน โดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องมีการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครุร่วมกันแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและกำหนดการปฏิบัติ

1.3. ด้านการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครุ ร่วมกันจัดบริเวณที่พัก และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อผู้รับบริการ รองลงมา คือ ผู้บริหารและครุมีการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้อย่างเหมาะสม และผู้บริหารและครุมีการจัดพื้นที่ให้บริการแหล่งเรียนรู้ภายในอาคารสถานที่อย่างเหมาะสม กับโรงเรียนมีการประสานงาน และร่วมมือของผู้บริหาร ครุ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการ การใช้แหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจสั่งการในการบริหารจัดการ การใช้แหล่งเรียนรู้แก่ครุ

1.4. ด้านการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้ ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหาร กำกับ ติดตาม ผลการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารและครุร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสอบการใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน

1.5. ด้านการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครุมีส่วนร่วมในการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้รองลงมา คือ ผู้บริหารและครุ ร่วมกันกำหนดเกณฑ์มาตรฐานการตรวจสอบ และประเมินผลการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน และผู้บริหารและครุ ร่วมกันตรวจประเมินผลดำเนินการดำเนินงานตามแผนการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหาร และครุ ร่วมกัน สรุปและรายงานผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้

1.6. ด้านประสิทธิผลของโรงเรียน และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในภาพรวม พบว่า ระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูงอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนในโรงเรียน ได้รับรางวัลทางด้านวิชาการเพิ่มขึ้น มีผลงานเป็นที่ยอมรับ เช่น ได้รับรางวัลในการแข่งขันทางวิชาการระดับกลุ่มโรงเรียน ระดับเขต ระดับจังหวัด ระดับภาค หรือระดับประเทศ รองลงมาคือ นักเรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างเป็นระบบ และนักเรียนมีคะแนนเฉลี่ยของการสอบระดับชาติ (O-NETหรือ NT) สูงกว่า

คะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชาตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ โรงเรียนจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน

2.1. ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ โรงเรียนจัดกิจกรรม เพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้นอย่างสม่ำเสมอ รองลงมา คือ ผู้เรียนมีคะแนนเฉลี่ยของการสอบระดับชาติ (O-NET หรือ NT) สูงกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศทุกวิชา และผลการศึกษาต่อของผู้เรียนมีคุณภาพ และปริมาณเพิ่มขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้เรียนมีการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ และการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2.2. ด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน ในภาพรวม พบว่า ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ นักเรียนช่วยเหลือเพื่อนเมื่อเพื่อนได้รับความเดือดร้อน รองลงมา คือ นักเรียนแต่งกายถูกต้องตามกฎระเบียบของโรงเรียน และ นักเรียนมีพฤติกรรมไม่ลักขโมยของคนอื่น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.278$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

2. อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการอภิปรายผลเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ในภาพรวมพบว่า มีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ และด้านการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ เป็นไปตามแนวคิดของ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2559) ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ และ ศิริวรรณ ประมัย (2559) การวางแผนการบริหารแหล่งเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และด้านการประเมินผลการนำแหล่งเรียนรู้ไปใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพราะว่า ผู้บริหาร ครู ต้องตระหนักถึงความสำคัญ ร่วมกันกำหนด ยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ผู้บริหารรวมทั้งร่วมระดมความคิด ตัดสินใจในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้อย่างเป็นระบบ โดยกำหนดโครงการและแผนงานการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ชัดเจน และปรึกษาหารือร่วมแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานและกำหนดตำแหน่งงานต่าง ๆ สร้างทีมงานให้เข้มแข็งกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายที่ชัดเจนพร้อมทั้งมีการประเมินผลงานเป็นระยะ และสามารถปฏิบัติงานในเชิงรุกได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของไพฑูริย์ ศรีดี (2559) ที่พบว่า การบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนการวางแผน ขั้นตอนการดำเนินการ ขั้นตอนการตรวจสอบ ติดตาม และขั้นตอนการปรับปรุงแก้ไขในภาพรวมและเป็น

รายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ราชัญ วงศ์สอน (2560) พบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมพบว่า ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ด้านการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้านการตรวจสอบอยู่ในระดับมาก ด้านการปรับปรุงแก้ไขอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทองสุข หงษ์ทอง (2560) พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 1 พบว่า มีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีระดับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทองสุข หงษ์ทอง (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติยา บุญแซม (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อาทิตยา ชนะมาร (2561) พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กันต์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 พบว่า การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.278$) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง เป็นการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา ปรับปรุง ประสิทธิภาพของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตามมาตรฐานและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ ดังนั้นการบริหารแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับปรุง และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ในด้านการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน มีวิสัยทัศน์ รวมถึงการวางแผน การนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการจัดหาสื่อที่เป็นแหล่งเรียนรู้ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวได้ว่า คุณภาพผู้เรียน เกิดจากการมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารและการนำแหล่งเรียนรู้มาใช้ในการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทองสุข หงษ์ทอง (2560) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนโพธิ์สัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญ

ที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิติยา บุญแซม (2561) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และปัจจัยการบริหารงานวิชาการส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทธิชัย นาคะอินทร (2561) พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการการศึกษาของ อาทิตยา ชนะมาร (2561) พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2 ผลการวิจัย พบว่า วัฒนธรรมของโรงเรียน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการการศึกษาของ กันต์ชญานี ส่งเจริญทรัพย์ (2562) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ รูปแบบการจัดการระบบ และโครงสร้าง (X_5) ทรัพยากรบุคคลและความสัมพันธ์ (X_3) และประสิทธิภาพ และความน่าเชื่อถือของกระบวนการ (X_2) เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยสามารถรวมกันทำนายได้ ร้อยละ 81.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้

จากการศึกษาการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผู้บริหารจัดการ ประชุมชี้แจง วางแผนร่วมกับครู ในการใช้แหล่งเรียนรู้สถานศึกษา
2. ผู้บริหารส่งเสริมการดำเนินการใช้แหล่งเรียนรู้ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักเรียน
3. ผู้บริหารพัฒนา ด้านการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม การใช้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียนเพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
4. ผู้บริหารตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน
5. ผู้บริหารระบุนโยบาย และแผนงานด้านคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนให้มีความชัดเจน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1
2. การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ของโรงเรียนในพื้นที่สูง กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้กับประสิทธิผลของโรงเรียนในพื้นที่สูงด้านคุณภาพผู้เรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 สำเร็จลุล่วงด้วยดี เพราะได้รับความกรุณาในการให้ข้อมูล และตอบแบบสอบถาม จากผู้บริหารสถานศึกษา และครู ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณะ



ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และบุคลากร ผู้เกี่ยวข้องทุกท่านในโรงเรียนในพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการ เก็บข้อมูล และตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณ ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ความรู้ คำแนะนำและคำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต มหาวิทยาลัยพะเยา นายนิสิต วัฒนโกล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านถ้ำปลา และนายพิษณุ คามวาสี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านรวมมิตร ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาความถูกต้อง ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย และความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามที่ใช้ในงานวิจัย จนทำให้การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาแด่พระคุณบูรพาจารย์และครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนวิชาความรู้ให้แก่ผู้วิจัย ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์ชญาณี ส่งเจริญทรัพย์. (2562). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.**
- กิตติยา บุญแซม. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ทองสุข หงส์ทอง. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน โภธิสัมพันธ์พิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- ไพฑูริย์ ศรีดี. (2559). **การศึกษากระบวนการบริหารแหล่งเรียนรู้ทางวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.**
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (6 เมษายน 2560). **ราชกิจจานุเบกษา. 134(40ก). หน้า 1-90.**
- ราชัญ วงศ์สอน. (2560). **การบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้สังคมศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โรงเรียนแม่สายประสิทธิ์ศาสตร์ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, เชียงราย.**
- ศิริวรรณ ประมัย. (2559). **สภาพการดำเนินงานแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการศึกษาของโรงเรียนในกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาพุทธริก สำนักงานเขตพื้นที่ 8 การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). **คู่มือการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์.**
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2559). **รายงานการสังเคราะห์แนวคิดและวิธีการจัดการเรียน**



- การสอน.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 .**
กรุงเทพฯ: สยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 1. (2563). **ระบบฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการศึกษา .** สืบค้นเมื่อ 31 กันยายน 2563, จาก <http://www.cri1.go.th/bigdata>
สุทธิชัย นาคะอินทร.(2561). **รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
อาทิตยา ชนะมาร. (2561). **วัฒนธรรมของโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน** สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
Krejcie, R. V., and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607–610.

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2

The Relationship between the use of Information Technology and Learning Management behavior of Teachers in schools, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

อดิศักดิ์ ใจปิน^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Adisak Jaipin^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) โดยกำหนดสังกัดเป็นชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยหาค่า IOC มีค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 และค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเที่ยงของเนื้อหา ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟา และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson' Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากร รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ ส่วนด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมด้านจิตพิสัย รองลงมา พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ตามลำดับ ส่วนพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา, พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author : 62170411@up.ac.th



Abstract

The research purposes were 1) to study the condition for using the information technology in schools. 2) to study the learning management behaviors of teachers in schools 3) to study the relationship between information technology and learning management behaviors of teachers in schools. The samples are public teachers and educational personnel in schools of the ChiangRai Primary Educational Service Area Office 2, of 191 people, the researcher used stratified random sampling by dividing into levels. The tools for this data collection questionnaire with likert 5 level, IOC was between 0.67–1.00. Rating scales by finding Alpha Coefficient was 0.97. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation. Content stability value Confidence value, alpha coefficient, And the Pearson correlation coefficient.

The result showed that: 1) The information technology condition in schools, ChiangRai Primary Educational Service Area Office2, had total part results in high level. The highest average were knowledge and skills of educational personnel, followed by management, for systems and computer equipment have lowest average. 2) The learning management behavior of teachers in schools, ChiangRai Primary Educational Service Area Office 2, had total part results in high level. The highest average was the psychological behavior, followed by the cognitive behavior, respectively, the cognitive behavior lowest average. 3) The relationship between information technology with learning management behavior of teachers in schools ChiangRai Primary Educational Service Area Office 2, has highly positive the relationship at the significant level of 0.01.

Keywords: Educational administration, Learning management behavior

บทนำ

ปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อองค์กรที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินงานต่าง ๆ ทำให้การเข้าถึงข้อมูลมีความรวดเร็ว การติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพ และช่วยประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานที่เชื่อมโยงกันไม่เว้นแม้แต่การศึกษาในปัจจุบันก็มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการบริหารการศึกษามากขึ้น (สุรพงษ์ วงษ์ทน, 2552)

การปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มีความมุ่งมั่นที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แบบ เป็นคนดี มีความรู้ความสามารถ และอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข การดำเนินงานของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีพลังและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะมาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยตรง เพื่อสร้างคนและสร้างความรู้สู่สังคมที่มีคุณธรรม คุณภาพ และประสิทธิภาพ การจัดการศึกษาดังกล่าวจำเป็นต้องยึดเงื่อนไขและหลักการสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ จากความสำคัญดังกล่าว จึงถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องจัดการให้มีคุณภาพ โดยผู้บริหารต้องหาแนวทางในการจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานด้านวิชาการ ถือว่าเป็นภารกิจที่เป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีความก้าวหน้า และมีคุณภาพเป็นไปตามเป้าหมาย

การบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องใช้ข้อมูลและสารสนเทศทุกเวลาโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานตามกรอบบริหารงานหลักทั้ง 4 ด้าน คือการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ การบริหาร บุคคล และบริหารงานทั่วไป ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นสิ่งจำเป็นสูงสุดในการวางแผนและการตัดสินใจโดยข้อมูลสารสนเทศต้องมีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความถูกต้อง และทันต่อเหตุการณ์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในช่วยแก้ปัญหาด้านการศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ไม่ว่าจะเป็นด้านการบริหารการจัดการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารจัดการโรงเรียน ซึ่งพบปัญหาคือผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นความสำคัญของระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร แต่ให้การสนับสนุน น้อยเกินไป ปัญหาที่พบ คือ วัสดุอุปกรณ์มีไม่เพียงพอและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีน้อย บุคลากรมีภาระงานอื่นมาก และมีจำนวนไม่เพียงพอ ขาดแคลนงบประมาณจากต้นสังกัด และขาดการสนับสนุนจากแหล่งงบประมาณอื่น มีการอบรมให้ความรู้แก่ผู้เกี่ยวข้องน้อย การประชาสัมพันธ์ การให้ข้อมูลไม่ชัดเจน ต่อเนื่องและไม่มี การติดตามประเมินผลการจัดระบบสารสนเทศ (รัชณี ศุภพงษ์, 2542)

ระบบสารสนเทศจึงถือเป็นหัวใจของกระบวนการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญและจัดว่าเป็นงานหลักในการจัดการศึกษาของสถาบันการศึกษา เนื่องจากงานวิชาการประกอบไปด้วย การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานวิชาการดังกล่าวหากมีการจัดระบบสารสนเทศที่ถูกต้องนับจากการวางแผน การตัดสินใจ การจัดองค์การ การควบคุม มีการวางแผนและดำเนินงานตามแผนมีการรวบรวมและมีระบบข้อมูลสารสนเทศให้เป็นปัจจุบันง่ายต่อการนำไปใช้ จะทำให้การบริหารงานวิชาการโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้การบริหารจัดการระบบการติดต่อสื่อสารโดยใช้เครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารแทนการเดินทางคมนาคม เพื่อเข้าไปติดต่อประสานงานภายใต้ระเบียบกฎและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยังช่วยประหยัดเวลาในการตัดสินใจให้ทันต่อเหตุการณ์ที่เป็นไปได้รวดเร็วอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบสารสนเทศที่ดีของสถานศึกษายังเป็นเครื่องมือชี้แนะทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามนโยบายการจัดการศึกษา (อุณากรรณ สอนมะม่วง, 2553)

สถานศึกษาเป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่สำคัญที่สุดในการนำเอานโยบายทาง การศึกษาของทุกระดับไปบริหารจัดการในสถานศึกษา เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อให้เป็นคนดี มีปัญญา และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการในสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะในการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน เกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด การพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการแก่ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงโดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น บุคลากรจะต้องพัฒนาทั้งด้านการผลิตและการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะเพื่อการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ประสานเครือข่ายเพื่อระดมทรัพยากรในการจัดหาเพื่อให้มีเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เพียงพอต่อการจัดการศึกษา และการกำกับ ติดตาม และการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาควรคำนึงถึงหลักประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัดเป็นสำคัญ รูปแบบและตัวอย่างกระบวนการทำงานของหน่วยงานในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัด

ความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูประบบการศึกษาไทย และความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของครู ดังนั้นเทคโนโลยีสารสนเทศจึงได้รับความสนใจมากขึ้นจากหน่วยงานภาครัฐ เพราะเป็นระบบที่สามารถผลิตข่าวสารสนเทศที่ถูกต้อง รวดเร็ว เพียงพอ และทันเวลา สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการบริหารและตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยได้มีนโยบายการปฏิรูปการบริหารราชการ โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้หรือที่เรียกว่า รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานของภาครัฐและปรับปรุงการบริการแก่ ประชาชน อันจะนำไปสู่การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge-based society) ซึ่งเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์หลักของแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของประเทศไทย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552-2556 และกรอบนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร พ.ศ. 2554-2563 ของประเทศไทย ซึ่งในการให้บริการภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพอย่างมั่นคงปลอดภัยนั้น จำเป็นต้องมีความสอดคล้องกับแนวทางที่คณะกรรมการธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์กำหนดไว้ (กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, 2556)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นส่วนราชการจัดตั้งขึ้นตามบทบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 มาตรา 34 ที่บัญญัติให้จัดระเบียบบริหารราชการของเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น และกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 มีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 146 โรงเรียน และมีโรงเรียนในสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ ตำบลวาวี อำเภอแม่สรวย จังหวัดเชียงราย จำนวน 16 โรงเรียน

จากสภาพการณ์และปัญหาในการดำเนินงานด้านระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษาพบว่ามีอุปสรรคและปัญหาหลายประการที่ยังไม่เป็นไปตามแนวทางการส่งเสริมการใช้คอมพิวเตอร์ในหน่วยงานภาครัฐ ของสำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศแห่งชาติ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศของประเทศไทย และการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการและของสำนักงานเขตพื้นที่ โดยเฉพาะการดำเนินงานตามภารกิจและขอขยายในการบริหารงานสถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา และเพื่อศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อนำผลการวิจัยมาสรุปเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาาระบบสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

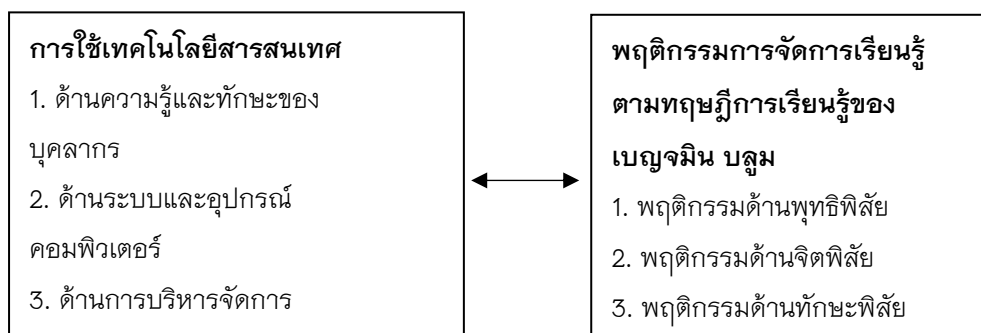
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

สมมติฐาน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ครูผู้สอนของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 16 โรงเรียน จำแนกเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ 2 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 5 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดเล็ก 9 โรงเรียน โดยมีครูทั้งสิ้น 227 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าประกอบด้วยครูผู้สอนของโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวีและศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 จำนวน 191 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ R.V.krejcie and D.W.Morgan (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของโรงเรียน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม 1 ชุด มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบคำถามเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ขนาดของสถานศึกษา โดยแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากร จำนวน 8 ข้อ ด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ จำนวน 7 ข้อ และด้านการบริหารจัดการ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน ใน 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย จำนวน 6 ข้อ พฤติกรรมด้านจิตพิสัย จำนวน 5 ข้อ และพฤติกรรมด้านทักษะพิสัย จำนวน 5 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอน คือ

ขั้นที่ 1 ศึกษาจากหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อสร้างข้อคำถาม และสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยพิจารณาถึงแนวคิดให้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาปรับแก้ไขตามรายละเอียดของตัวแปรโดยใช้เทคนิค IOC (Index Item Objective Congruence) ผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

ขั้นที่ 3 ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

ขั้นที่ 4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน

ขั้นที่ 5 นำแบบสอบถามที่ได้นำไปทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Co-Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

ขั้นที่ 6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งหนึ่ง

ขั้นที่ 7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ขออนุญาตเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ถึงผู้อำนวยการศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 เมื่อได้หนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จึงนำหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถามจากครูในโรงเรียนสังกัดศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง ในช่วงเวลาตั้งแต่ 1 - 31 ธันวาคม พ.ศ. 2563

4.4 ผู้วิจัยรวบรวมเครื่องมือ สำนวณความเรียบร้อยครบถ้วนในการตอบ และจำนวนเครื่องมือที่สมบูรณ์เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จากการรวบรวม และตรวจสอบ ความสมบูรณ์ได้เครื่องมือที่สามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวน 191 ชุด

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการดำเนินการดังนี้

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการสอน และขนาดโรงเรียน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การวิเคราะห์ค่าน้ำหนักคะแนนเฉลี่ยจากการตอบแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล โดยใช้เกณฑ์การประมาณค่าของ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535)

5.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์แบบสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

(n = 191)

ข้อ	การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD.	แปลค่า	อันดับ
1	ด้านความรู้และทักษะของบุคลากร	4.44	0.56	มาก	1
2	ด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์	4.37	0.57	มาก	3
3	ด้านการบริหารจัดการ	4.38	0.53	มาก	2
เฉลี่ยรวม		4.40	0.52	มาก	

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.52) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.56) รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.53) และด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐานพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

(n = 191)

ข้อ	พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ของครูในสถานศึกษา	\bar{X}	SD.	แปล ค่า	อันดับ
1	พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย	4.16	0.48	มาก	3
2	พฤติกรรมด้านจิตพิสัย	4.28	0.54	มาก	1
3	พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย	4.17	0.54	มาก	2
เฉลี่ยรวม		ค่าเฉลี่ย	4.20	0.51	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.51) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมด้านจิตพิสัย ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.54) รองลงมา พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.54) และพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.48) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.7 – 4.9

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlations Coefficient)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_{tot}
Y_1	0.718**	0.757**	0.739**	0.738**
Y_2	0.775**	0.720**	0.748**	0.747**
Y_3	0.704**	0.660**	0.677**	0.680**
Y_{tot}	0.732**	0.712**	0.721**	0.722**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (X_{tot}) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r_{xy} = 0.722$) และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก กล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน กล่าวคือ สถานศึกษาได้นำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา เพื่อเกิดประโยชน์คุ้มค่าสูงสุด การพัฒนาความรู้และเทคนิควิธีการแก่ผู้เกี่ยวข้องโดยตรง โดยใช้เทคโนโลยีทางการศึกษาที่ก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้นย่อมส่งผลให้พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูมีประสิทธิภาพ และในทางตรงข้ามกัน หากสถานศึกษาใดที่ครูขาดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศใช้ในกระบวนการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาย่อมส่งผลให้การดำเนินงานในองค์กรไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จ และความล้มเหลวขององค์กรในการปฏิรูประบบการศึกษาไทย และความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความพึงพอใจในการทำงานของครู

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน (X_1 - X_3) กับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (Y_{tot}) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากร (X_1) ($r_{xy} = 0.732$) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ (X_3) ($r_{xy} = 0.721$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ (X_2) ($r_{xy} = 0.712$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน (Y_1 - Y_3) กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่า พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา (X_{tot}) ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ พฤติกรรมด้านจิตพิสัย (Y_2) ($r_{xy} = 0.747$) รองลงมา คือ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย (Y_1) ($r_{xy} = 0.738$) ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย (Y_3) ($r_{xy} = 0.680$)

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้และทักษะของบุคลากร รองลงมา ด้านการบริหารจัดการ และด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์
2. ผลการวิเคราะห์ พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พฤติกรรมด้านจิตพิสัย รองลงมา พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย และพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ตามลำดับ
3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า โดยภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง และเป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในลักษณะคล้ายตามกัน

อภิปรายผล

1. สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่าความคิดเห็นต่อสภาพการใช้งานระดับมาก โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะของบุคลากร ที่มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษามากที่สุดเนื่องจากครุมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์ ฟังก์ชันการทำงานหลักของคอมพิวเตอร์ การใช้งานคอมพิวเตอร์แต่ละประเภท การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐาน ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต การทำงานของหน่วยข้อมูลของคอมพิวเตอร์ การใช้คำสั่งต่าง ๆ ของคอมพิวเตอร์ และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงานวิชาการและงานทางการศึกษา สอดคล้องกับ ชัยยา บัวหอม (2563) ที่ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากร โรงเรียนน้ำเกี๋ยงวิทยา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารงานวิชาการ รองลงมาคือด้านการบริหารงบประมาณ ซึ่งตามความคิดเห็นของครุที่มีเพศต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และตามความคิดเห็นของครุที่มีประสบการณ์ต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านการบริหารจัดการ ที่มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในสถานศึกษาน้อยที่สุด เนื่องจากสถานศึกษาอาจจะขาดการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำระบบเอกสารงานโรงเรียน การจัดทำเว็บไซต์ของโรงเรียนเพื่อเป็นแหล่งประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการจัดทำตารางสอน ตารางเรียนหรือตารางสอบ การนำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำโครงการต่าง ๆ หรือโครงการงานของสถานศึกษา การนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการงานวิชาการ การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการนำเสนองานต่าง ๆ และการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาใช้ในการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนรู้อย่างไม่มากเท่าที่ควร สอดคล้องกับ วรวิมล หล้าจะนะ (2562) ที่ได้ศึกษาสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า มีสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหาร ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบสภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของผู้บริหารงานโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง พบว่า ด้านบริหารงานวิชาการในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน ด้านการบริหารงบประมาณไม่มีความแตกต่างกันยกเว้นจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลไม่มีความแตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามเพศ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งและขนาดของโรงเรียน และด้านการบริหารงานทั่วไปไม่แตกต่างกัน ยกเว้นจำแนกตามตำแหน่งและขนาดโรงเรียน

2. พฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครุในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่ามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครุในสถานศึกษาระดับมาก โดยเฉพาะด้านพฤติกรรมด้านจิตพิสัย ที่มีพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้มากที่สุด เนื่องจากครุมีความตั้งใจ สนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้นหรือตอบสนองต่อสถานการณ์รอบตัวได้เป็นอย่างดี มีความรู้ลึกซึ้งซึ่งยินดีเสมอเมื่อเพื่อนร่วมวิชาชีพนักเรียนหรือบุคคลใกล้เคียงประสบความสำเร็จ มีเจตคติที่ดีหรือมีค่านิยมสอดคล้องกับ วรณศร จันทร์โสลิต (2560) ที่ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า ลักษณะการใช้งานและความพึงพอใจในการใช้งาน ICT อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อประเภทของระบบสารสนเทศที่ใช้ในองค์กร จำแนกตามการจัดสรรสำหรับผู้บริหาร การจัดสรรสำหรับบุคลากร

ขององค์กร การจัดสรรเพื่อส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ และระบบความเสี่ยงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยพบว่า เพศ (เพศทางโลกและเพศทางธรรม) และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ ICT ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุและตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้ ICT ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้เพศ อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประเภทของระบบสารสนเทศเพื่อใช้ในองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนตำแหน่งงานพบว่ามีความคิดเห็นต่อประเภทของระบบสารสนเทศที่แตกต่างกัน

ส่วนพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ที่มีพฤติกรรมจัดการเรียนรู้ที่น้อยที่สุด เนื่องจากครูอาจจะขาดความสามารถในการจดจำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาอย่างครบถ้วน ความสามารถในการแปลความและขยายความในสิ่งที่ได้เรียนรู้มาอย่างถูกต้องชัดเจน ความสามารถในการประยุกต์ใช้สิ่งที่เรียนรู้มาให้เกิดประโยชน์ ความสามารถในการแยกแยะความรู้หรือออกเป็นส่วน ๆ และทำความเข้าใจในแต่ละส่วนว่าสัมพันธ์หรือต่างกันอย่างไร ความสามารถในการรวบรวมความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ให้เกิดเป็นสิ่งที่ใหม่ และความสามารถในการตัดสินคุณค่าของความรู้อย่างเป็นทางการเป็นผล ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการเรียนรู้ สอดคล้องกับ สุภาวดี เชื้อวงษ์ (2557) ที่ได้ศึกษาความรู้ทัศนคติ และพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร เทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี พบว่าบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี ส่วนใหญ่ได้ใช้ระบบสารสนเทศ เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ (เล่นอินเทอร์เน็ตได้) ในชีวิตประจำวันและใช้ในการทำงาน สำหรับระดับความรู้ของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า เกือบครึ่งหนึ่งมีความรู้อยู่ระดับปานกลางและร้อยละ 47.15 มีความรู้อยู่ในระดับต่ำ แต่มีระดับทัศนคติเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับค่อนข้างดี ส่วนระดับพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรเทศบาลตำบลดอนหัวฬ่อ พบว่ามากกว่าครึ่งยังมีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับต่ำและเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติ และพฤติกรรมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ แต่อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพบ พบว่าความจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีสารสนเทศส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ที่เป็นความสัมพันธ์ทางบวก ในลักษณะค่อยๆตามกัน สอดคล้อง กรณีสินี ลีดิกรประภาพงศ์ (2558) ที่ได้ศึกษาการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พบว่า การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านการบริหารจัดการ ตามลำดับ การใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้บริการเว็ลด์ไวด์เว็บ อยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาคือ การใช้บริการสืบค้นข้อมูล การใช้บริการถ่ายโอนแฟ้มข้อมูลและการใช้บริการไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ตามลำดับ และการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการใช้อินเทอร์เน็ตในการจัดกระบวนการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการด้าน

การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและด้านการพัฒนาบุคลากร ตามลำดับ โดยมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 60.10

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา ทั้ง 3 ด้าน กับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยภาพรวม พบว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กับกับพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ ด้านความรู้ และทักษะของบุคลากร รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ เนื่องจากด้านความรู้และทักษะของบุคลากรสูงสุด ครูมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับส่วนประกอบของคอมพิวเตอร์ ด้านระบบและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ สถานศึกษามีระบบ Wi-Fi ที่สามารถใช้ได้กับมาตรฐานเครือข่ายคอมพิวเตอร์แบบไร้สาย และด้านการบริหารจัดการสูงสุด สถานศึกษามีการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดทำระบบเอกสารงานโรงเรียนสอดคล้องกับ เอกกภูมิ จันทรวงศ์ (2558) ที่ได้ศึกษาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของนิสิตครูวิทยาศาสตร์ในการสอนวิทยาศาสตร์ พบว่า นิสิตมีแนวทางการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนวิทยาศาสตร์ 6 รูปแบบด้วยกัน คือ 1) ใช้คลิปลิขิตหรือรูปภาพในชั้นนำเข้าสู่บทเรียนเพื่อสร้างความสนใจและตรวจสอบความรู้อีกของนักเรียน 2) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารให้นักเรียนสืบค้นข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อประยุกต์ความรู้ที่เรียนไปสู่บริบทใหม่ 3) ใช้เครื่องฉายภาพ 3 มิติ (visudlizer) ร่วมกับ เครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์ (projector) เพื่ออธิบายวิธีการทดลอง 4) ใช้เครื่องฉายภาพ 3 มิติ ร่วมกับเครื่องฉายภาพโปรเจคเตอร์ เพื่อให้นักเรียนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการทดลอง ของตนเอง 5) ใช้สื่อแอนิเมชันหรือรูปภาพเพื่อสรุปแนวคิดที่เรียน 6) ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยในการเรียนรู้

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์พฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน กับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา โดยภาพรวม พบว่าพฤติกรรมกรรมการจัดการเรียนรู้ ทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของครูในสถานศึกษา ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ดังนี้ พฤติกรรมด้านจิตพิสัย รองลงมา คือ พฤติกรรมด้านพุทธิพิสัย ส่วนด้านที่มีระดับความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ พฤติกรรมด้านทักษะพิสัย เนื่องจากพฤติกรรมด้านพุทธิพิสัยสูงสุด ครูมีความสามารถในการจดจำความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาอย่างครบถ้วน พฤติกรรมด้านจิตพิสัยสูงสุดครูมีความตั้งใจสนใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น และพฤติกรรมด้านทักษะพิสัยสูงสุดครูมีความสามารถในการสังเกตและรับรู้ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ สาธิมา ชลศิริ (2558) ที่ได้ศึกษาการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการคลังและพัสดุในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัย/สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พบว่า ปัญหาด้านโปรแกรมเมอร์และช่างเทคนิคส่งผลกระทบต่อการทำงานมากที่สุดโดยเฉพาะกรณีโปรแกรมเมอร์ภายในมีจำนวนไม่เพียงพอการแก้ปัญหาที่ต้องการคือ ให้เพิ่มอัตรากำลังในตำแหน่งโปรแกรมเมอร์ให้เพียงพอและต้องเป็นโปรแกรมเมอร์ที่มีความรู้ความสามารถความคิดเห็นในด้านอื่น ๆ พบว่า เครื่องคอมพิวเตอร์ควรมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับโปรแกรมที่ใช้งานและพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา และต้องการให้พัฒนาปรับปรุงโปรแกรมที่ใช้งานอยู่ เช่น โปรแกรมระบบ บัญชี 3 มิติให้ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ครบถ้วนและมีความเชื่อมโยงถึงกันทุกระบบ และควรเป็นโปรแกรมที่ใช้งานง่าย มีความรวดเร็ว ถูกต้อง ครบถ้วน ปลอดภัย ตรงความต้องการของทุกฝ่าย และต้องการระบบเครือข่ายที่มีความทันสมัยพร้อมใช้งานได้ตลอดเวลาเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว การแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูงเพื่อเข้า

มาดูแลการพัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในงานด้านการคลังและพัสดุ โดยเฉพาะจะทำให้การทำงานร่วมกันของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้และทักษะของครูในสถานศึกษาโดยให้ความสำคัญในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การส่งเสริมและสนับสนุนแผนการพัฒนาคณะครูสร้างนวัตกรรมการเข้าร่วมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้นำความรู้ความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อส่งผลกระทบต่อคุณภาพผู้เรียน ตลอดจนการจัดให้มีแหล่งเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่หลากหลายและส่งเสริมให้นำองค์ความรู้ที่ได้จากการการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศการเรียนรู้ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ควรให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศให้เตรียมพร้อม ควรมีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้มีความพร้อมในการใช้งานมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ และสะดวกต่อการนำมาใช้ จึงเป็นการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรครู เช่น การจัดห้องคอมพิวเตอร์ใน การเรียนการสอน การจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์สำหรับบุคลากรครู การจัดซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปในการสร้างสื่อการสอนหรือโปรแกรมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานของบุคลากรครู

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความสัมพันธ์ของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยเปรียบเทียบหรือจำแนกตามคุณลักษณะของครูในสถานแต่ละพื้นที่เปรียบเทียบกับกัน เพื่อทราบว่าความแตกต่างของครูที่มีสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้ที่ต่างกันจะมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ต่างกันใด

2. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารงานที่ส่งผลกระทบต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับพฤติกรรมการจัดการเรียนรู้ของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความรู้ความกรุณาของ รองศาสตราจารย์ ดร.สมบัติ นพรัถ คณบดีวิทยาลัยการศึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ด้วยความหวังดีเสมอมา ผู้วิจัยขอ กราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ธารารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ เสร็จสมบูรณ์ด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทุกท่าน ที่ให้ความรู้อันทรงคุณค่าแก่งานวิจัย

ขอขอบพระคุณ ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ชูชาติ วิศิษฎ์ลานนท์ ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนวารีวิทยาคม และนายสิทธิพงษ์ รัตนชัยศิลป์ผู้อำนวยการชำนาญพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยชมภู เป็นผู้ช่วยเหลือหาข้อมูล ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา คณะครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอำเภอแม่สรวย จังหวัด เชียงราย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบ แบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณ เพื่อน ๆ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่ สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลือ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2)**

พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.

ฐัยยา บัวหอม. (2563). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานของบุคลากรโรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา. โรงเรียนน้ำเกลี้ยงวิทยา.**

บุญชม ศรีสะอาด. (2535). **การวิจัยเบื้องต้น.** กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

รัชนี ศุภพงษ์. (2542). **ความต้องการใช้สารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. ปริญญานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

วรรณศร จันทโสมิต. (2560). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.**

วรวิมล หล้าจนะนะ. (2562). **สภาพการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพัทลุง. วารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยหาดใหญ่: 224-236.**

สุภาวดี เชื้อวงษ์. (2557). **ความรู้ ทักษะและพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากร เทศบาล ตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมืองชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ropic., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.**

สุรพงษ์ วงษ์ทน. (2552). **สภาพปัญหาและความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารเพื่อ การจัดการเรียนการสอนของครูกลุ่มโรงเรียนในเครือไทย-เทศ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.**

อุณากรรณ สอนมะม่วง. (2553). **การศึกษาสภาพและปัญหาการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัย ราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.**

เอกภูมิ จันทระขันตี. (2558). **การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) ของนิสิตครุศึกษาศาสตร์ในการ สอนวิทยาศาสตร์. วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร. สืบค้นเมื่อ 14 ตุลาคม 2563.**

จาก http://www.resource.lib.su.ac.th/ejournal/images/stories/SUTJ_Social/Vol35No2/article07.pdf

Krejcie, R.V. and Morgan, D.W. (1970). **Educational and Psychological Measurement**, Minnesota University. New York.



สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

Performance state according to local curriculum for school teacher in mountainous Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2

อังค์วรา เพชรดิน^{1*} และ ธารารัตน์ มาลัยเถาว์²

Angwara Pechdin^{1*} and Thararat Malaitao²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาทวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จากทั้ง 16 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item Objectives Congruence: IOC) ระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา มีค่า 0.67–1.00 และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูง เท่ากับ 0.96 ผลการวิจัยพบว่า

1) สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีความคิดเห็นในระดับมาก 2) จากการเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานมีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 62170433@up.ac.th



Abstract

This research Purpose were to study and compare performance state according to local curriculum for school teacher in mountainous Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 classified by position and experience The samples used this time were administrators and teachers in the Wawi Educational Quality Development Network Center. And the Huai Khrai Network Center, Mae Suai District Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, for the academic year 2020, from all 16 schools, a sample of 144 people was obtained. Index of Item Objectives Congruence (IOC) between the question and the content was 0.67–1.00 and the Alpha Coefficient was obtained. 0.96

The result showed that: 1) the curriculum of performance state according to local curriculum for school teacher in mountainous Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, had a high level of opinion. On the highlands, Mae Suai District, Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2, found that personal characteristics, such as position and work experience, had an effect on the performance state according to local curriculum for school teacher in mountainous Chiang Rai Primary Educational Service Area Office 2 different statistical significance .05.

Keywords: Performance state according to local curriculum for school teacher in mountainous

บทนำ

สถานศึกษาในปัจจุบันต้องทำภารกิจการบริหารงาน 4 งานที่คล้ายคลึงกัน การบริหารงานวิชาการเป็นหัวใจหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ในขอบข่ายงานวิชาการนั้น การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาเป็นขอบข่ายงานย่อยที่สำคัญงานหนึ่ง ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดเปิดโอกาสให้สถานศึกษาทำการการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเป็นภารกิจหนึ่ง ของสถานศึกษาที่จะต้องดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 โดยให้ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อความเป็นไทย ความเป็นพลเมืองที่ดีของชาติการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพ ตลอดจน เพื่อการศึกษาต่อ โดยให้สถานศึกษามีหน้าที่ในการจัดทำสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวข้องกับชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของ ครอบครัวชุมชนสังคม และประเทศชาติ สถานศึกษาเป็นหน่วยงานการศึกษาระดับปฏิบัติการที่จะต้องนำกรอบสาระการเรียนรู้มาจัดทำรายละเอียดเนื้อหาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาและสภาพของชุมชนนั้น (กระทรวงศึกษาธิการ, 2545) ซึ่งหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2551 ได้จัดทำกรอบและแนวทางสำหรับท้องถิ่นและสถานศึกษา ในการนำไปจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่นและจัดการเรียนการสอน ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับการนำไปสร้างหลักสูตรท้องถิ่น โดยนำตัวชีวิตในสาระการเรียนรู้ที่มีความต้องการมาจัดทำเป็นหลักสูตรท้องถิ่น เพื่อนำไปจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและบริบทของสังคม ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ เรื่องราวในท้องถิ่นตนเอง ซึ่งเป็นเรื่องราวที่อยู่ใกล้ตัว เช่น สภาพทั่วไปที่ตั้ง อาณาเขต สภาพ ภูมิประเทศ ภูมิอากาศ เศรษฐกิจ สังคม การดำรงชีวิต ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญา ตลอดจน สภาพปัญหาในท้องถิ่นสังคมนั้น ๆ อันจะทำให้ผู้เรียนเกิดความรัก ความผูกพัน และความภูมิใจในท้องถิ่นของตน ภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local wisdom) ประเวศ วะสี (2536, หน้า 10) คือ องค์ความรู้ความสามารถ และทักษะของคนไทยอันเกิดจากการสั่งสมประสบการณ์ที่ผ่านระบอบการเลือกสรร เรียนรู้ ปรับแต่ง พัฒนาและถ่ายทอดสืบต่อกันมาเพื่อใช้แก้ปัญหา และพัฒนาวิถีชีวิตของคน

ไทย ให้สมดุลกับ สภาพแวดล้อมและเหมาะสมกับยุคสมัย นอกจากนี้ภูมิปัญญาท้องถิ่นยังช่วยสร้างชาติให้เป็นปึกแผ่น สร้างศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิแก่คนไทยเป็นมรดกอันล้ำค่าอยู่กับสังคมไทยมาโดยตลอด ภูมิปัญญาท้องถิ่นมีความสำคัญสำหรับสังคมไทย จึงจำเป็นต้องมีการนำไปใช้และถ่ายทอดสืบต่อกันไป เพื่อไม่ให้สูญหายจากวิถีชีวิตคนไทย กระบวนการที่จะทำให้ภูมิปัญญาท้องถิ่นฟื้นคืนชีพมามีชีวิตชีวาอีกครั้งคือกระบวนการศึกษา

กระแสโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดความเจริญด้าน การสื่อสาร โทรคมนาคม และเทคโนโลยีต่าง ๆ ของโลก อย่างรวดเร็วทำให้การส่งและรับข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว และทั่วถึงจนเรียกได้ว่า เป็นโลกไร้พรมแดน ซึ่งประเทศไทยได้รับอิทธิพลดังกล่าว การจัดการศึกษา ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลง ผู้เรียนต้องมีทักษะ การเรียนรู้เพิ่มขึ้นหลายประการหลายด้าน เพื่อรองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และแนวโน้มการ เปลี่ยนแปลงในอนาคตตามแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 มียุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่ง การเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยมีหลักการที่สำคัญในส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างโอกาสการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ให้คนทุกกลุ่ม ทุกวัย สามารถเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ องค์ความรู้ที่หลากหลายทั้งที่เป็นวัฒนธรรมภูมิปัญญา และ องค์ความรู้ใหม่ที่มีการพัฒนา 3 ด้าน คือ ด้านแรก การสร้างกระแสสังคมให้การเรียนรู้เป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน มีนิสัยใฝ่รู้ รักการอ่านตั้งแต่วัยเด็ก ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของคนต่างวัยควบคู่กับการส่งเสริมให้องค์กร ชุมชน ประชาชน และสื่อทุกประเภทเป็นแหล่งเรียนรู้ อย่างสร้างสรรค์สื่อสารด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ด้านที่สอง ส่งเสริม การศึกษาทางเลือกที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนให้มีการศึกษา การเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ยืดหยุ่น หลากหลาย มีระบบเทียบโอนความรู้ประสบการณ์ มีการพัฒนาบทเรียนผ่านทางเครือข่ายระบบอินเทอร์เน็ต และด้าน ที่สามสนับสนุนการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ และปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เสริมสร้างพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานทางปัญญาในระดับท้องถิ่น ชุมชน ประเทศ พัฒนาเปิดโอกาสให้ประชาชนชุมชนได้ ใช้ประโยชน์จากแหล่ง เรียนรู้ พัฒนาองค์ความรู้ของท้องถิ่นทั้งจากผู้รู้ปราชญ์ชาวบ้าน จัดให้มีการวิจัยเชิงประจักษ์ของชุมชนการจัดการองค์ ความรู้ในชุมชนอย่างเป็นระบบสร้างโอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาคนทุกคนอย่างต่อเนื่องโดยเฉพะเยาวชนและ ประชาชนที่อยู่นอกระบบการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2559) การ จัดการศึกษาให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงนั้น จะเห็นได้ว่า หลักสูตรมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการจัดการเรียนการ สอนโดย วิชัย วงษ์ใหญ่ (2554) กล่าวว่า หลักสูตรมีความสำคัญ และจำเป็นสำหรับการจัดการศึกษาของประเทศใน ระดับท้องถิ่น และประเภทต่าง ๆ ตั้งแต่การจัดการศึกษาผู้เรียนก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษา นอกระบบ การศึกษาประเภทอาชีวศึกษา และการอุดมศึกษา รวมทั้งการฝึกอบรมทั้งระยะสั้น และระยะยาวซึ่ง หลักสูตรเป็นเครื่องมือที่ทำให้ความมุ่งหมายของการจัดการศึกษาของประเทศมีประสิทธิภาพ จากข้อมูล ดังกล่าวการจัดการ เรียนการสอนจำเป็นต้องให้ ความสำคัญกับหลักสูตรเป็นอย่างยิ่งเพราะผู้เรียนจะมีประสิทธิภาพได้นั้นต้องเกิด จากหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพด้วย หลักสูตรที่ดีนอกจากสามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ความสามารถแล้วยังต้อง คำนึงปัจจัย ต่าง ๆ อันได้แก่ ชุมชน สังคม และประเทศชาติด้วย ดังนั้นการพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเป็น หลักสูตรที่พัฒนาขึ้นเพื่อให้เหมาะสมความต้องการของ ท้องถิ่น ความสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ชุมชน วัฒนธรรมประเพณี อาชีพ และค่านิยม อาจจะสามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาหลักสูตรสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพื่อ พัฒนา ชุมชนในก้าวทันกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ชีวิตในสังคมได้ อย่างมีความสุข

จากการศึกษาสภาพข้อมูลสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีจำนวนโรงเรียนทั้งสิ้น 170 โรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนบนพื้นที่สูง 40 โรงเรียน ซึ่งมีความหลากหลายทางชาติพันธุ์ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาจึงทำให้สถานศึกษามีหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและท้องถิ่น อุทัย แสงสุวรรณ และคณะ (2547) ได้กล่าวว่าศักยภาพของชุมชนที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน มีหลากหลาย เช่น แหล่งเรียนรู้ ไม้ผลเมืองหนาว พืชไร่ พืชสวน สถานีทดลองปลูกพืชบนพื้นที่สูงตามแนวพระราชดำริ ศูนย์ประสานงานและส่งเสริมการปลูกพืชบนพื้นที่สูงของมูลนิธิคุณนิตแห่งประเทศไทย ประจำจังหวัดเชียงราย นอกจากนี้ในแต่ละห้วย่อมบ้านยังมีผู้รู้หลายสาขา เช่น ช่างตีเหล็ก ช่างจักสาน ช่างปักผ้า หมอยาสมุนไพร ซึ่งท่านเหล่านั้นพร้อมที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับทางโรงเรียน ดังนั้นการกำหนดสาระของหลักสูตรในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคมภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์จึงเป็นภารกิจโดยตรงที่สถานศึกษาแต่ละแห่งจะต้องดำเนินการและกำหนดสาระดังกล่าวให้สอดคล้องกับมาตรฐานและกำหนดสัดส่วนสาระการเรียนรู้แกนกลางและสาระการเรียนรู้ในท้องถิ่นโดยพิจารณาตามความเหมาะสมกับธรรมชาติและลักษณะของท้องถิ่น

จากสภาพปัญหาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งได้ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนพื้นที่สูงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ต่อไป

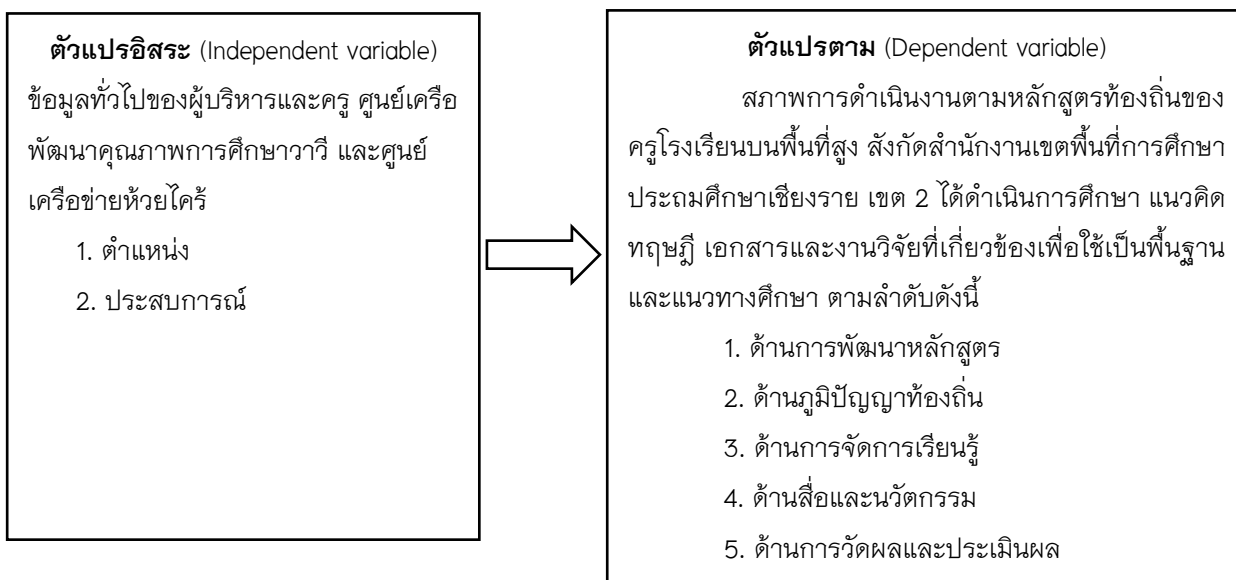
วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

กรอบแนวคิด

สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นพื้นฐานและแนวทางศึกษา ตามลำดับดังนี้





สมมุติฐาน

1. ผู้บริหารและครู ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง ต่างกัน
2. ผู้บริหารและครู ในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่มีประสบการณ์แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง ต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 16 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 233 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จากทั้ง 16 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 144 คน ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของ (krejcie and Morgan, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นการตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพัฒนาหลักสูตร จำนวน 5 ข้อ 2) ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 5 ข้อ 3) ด้านการจัดการเรียนรู้ จำนวน 6 ข้อ 4) ด้านสื่อและนวัตกรรมการเรียน จำนวน 8 ข้อ และ 5) ด้านวัดและประเมินผล จำนวน 6 ข้อ รวมทั้ง 30 ข้อ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางในการทำแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาความหมาย ทฤษฎี หลักการ แนวคิด องค์ประกอบเพื่อทำนियามศัพท์เฉพาะและนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.3 สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาแล้วนำแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม

3.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์ (IOC: Index of Item Objective Congruence) แล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้และแก้ไข ปรับปรุงข้อคำถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญให้มีความตรงตามเนื้อหา รวมถึงการใช้ภาษา ซึ่งได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00

3.5 ผู้วิจัยนำเครื่องมือที่ได้จากการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาอีกครั้ง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันแต่ไม่ใช้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหาร และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 จำนวน 30 คน ได้แก่ โรงเรียนเวียงฟ้าวิทยา โรงเรียนบ้านใหม่แม่ยางมัน และโรงเรียนบ้านห้วยเฮี้ย แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

3.6 นำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองใช้เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง และสร้างเครื่องมือฉบับสมบูรณ์และนำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำหนังสือจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ไปขออนุญาตผู้อำนวยการโรงเรียนในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาวาวี และศูนย์เครือข่ายห้วยไคร้ อำเภอ แม่สรวย จำนวน 16 โรงเรียน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองและเก็บรวบรวมข้อมูลกลับด้วยตนเอง

4.3 รับแบบสอบถามกลับคืนและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยส่งไป 144 ฉบับ ได้คืนมา 144 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้จำนวน (F) และร้อยละ (%)

5.2 สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ย

5.3 สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 เป็นรายด้านโดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างกลุ่มโดยใช้ F-test เปรียบเทียบการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูง จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ และตรวจสอบรายคู่ Sheffe's

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวม

ข้อ	สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	4.64	0.62	มากที่สุด	(1)
2	ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.35	0.60	มาก	(2)
3	ด้านการจัดการเรียนรู้	4.19	0.53	มาก	(5)
4	ด้านสื่อและนวัตกรรม	4.30	0.49	มาก	(3)
5	ด้านการวัดผลและประเมินผล	4.29	0.50	มาก	(4)
ภาพรวม		4.37	0.51	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยมีด้านการพัฒนาหลักสูตรอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.46, S.D. = 0.62$) รองลงมาค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.35, S.D. = 0.60$) ด้านสื่อและนวัตกรรม ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.49$) ด้านการวัดผลและประเมินผล ($\bar{X} = 4.29, S.D. = 0.50$) และด้านการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19, S.D. = 0.53$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 2 แสดงความแตกต่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ กับ สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

(n = 144)

ข้อ	สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง	ตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่	N	\bar{x}	SD.	t.	Sig.
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ผู้บริหาร	16	4.77	0.31	2.570	0.011*
		ครูผู้สอน	128	4.53	0.76		
		รวม	144	4.64	0.62		
2	ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	ผู้บริหาร	16	4.52	0.43	3.127	0.002*
		ครูผู้สอน	128	4.23	0.67		
		รวม	144	4.35	0.60		
3	ด้านการจัดการเรียนรู้	ผู้บริหาร	16	4.35	0.40	3.302	0.001*
		ครูผู้สอน	128	4.07	0.59		
		รวม	144	4.19	0.53		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตร ท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง	ตำแหน่งในการ ปฏิบัติหน้าที่	N	\bar{x}	SD.	t.	Sig.
4	ด้านสื่อและนวัตกรรม	ผู้บริหาร	16	4.45	0.36	3.602	0.000*
		ครูผู้สอน	128	4.18	0.54		
		รวม	144	4.30	0.49		
5	ด้านการวัดผลและ ประเมินผล	ผู้บริหาร	16	4.44	0.50	3.405	0.001*
		ครูผู้สอน	128	4.17	0.46		
		รวม	144	4.29	0.50		
	ภาพรวม	ผู้บริหาร	16	4.51	0.36	3.372	0.001*
		ครูผู้สอน	128	4.25	0.57		
		รวม	144	4.37	0.51		

หมายเหตุ: *อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ กับ สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้สถิติทดสอบแบบ t-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้านการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นผลทดสอบมีค่า Sig. < 0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการวัดผลและประเมินผล

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน มีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตาราง 3 แสดงความแตกต่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 (n = 144)

ข้อ	สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง	แหล่งความแปรปรวน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน	องศาอิสระ	ค่าเฉลี่ยความเบี่ยงเบนกำลังสอง	F	Sig.
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร	ระหว่างกลุ่ม	7.013	2.0	3.507	10.352	0.000*
		ภายในกลุ่ม	47.759	141.0	0.339		
		รวม	54.772	143.0			

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อ	สภาพการดำเนินงาน ตามหลักสูตรท้องถิ่น ของครูโรงเรียนบน พื้นที่สูง	แหล่งความ แปรปรวน	ผลรวมของ		ค่าเฉลี่ยความ		F	Sig.
			กำลังสองของ	องศา	เบี่ยงเบน	กำลังสอง		
			กำลังสองของ	อิสระ				
			ค่าเบี่ยงเบน					
2	ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น	ระหว่างกลุ่ม	6.533	2.0	3.266	10.334	0.000*	
		ภายในกลุ่ม	44.565	141.0	0.316			
		รวม	51.097	143.0				
3	ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.727	2.0	2.364	9.240	0.000*	
		ภายในกลุ่ม	36.068	141.0	0.256			
		รวม	40.796	143.0				
4	ด้านสื่อและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.075	2.0	2.037	9.487	0.000*	
		ภายในกลุ่ม	30.282	141.0	0.215			
		รวม	34.357	143.0				
5	ด้านการวัดผลและ ประเมินผล	ระหว่างกลุ่ม	1.670	2.0	0.835	3.516	0.032*	
		ภายในกลุ่ม	33.483	141.0	0.237			
		รวม	35.153	143.0				
	ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.569	2.0	2.284	10.074	0.000*	
		ภายในกลุ่ม	31.973	141.0	0.227			
		รวม	36.542	143.0				

หมายเหตุ: *อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ทดสอบเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการสอน กับ สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ใช้สถิติทดสอบแบบ F-Test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในรายด้านการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นผลทดสอบมีค่า Sig.<0.05 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาหลักสูตร ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดการเรียนรู้ ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการวัดผลและประเมินผล

4. ผลการวิเคราะห์การบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูง อำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

ตารางที่ 4 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน กับสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2

(n = 144)

ข้อ	การบริหารหลักสูตรท้องถิ่น	\bar{x}	น้อยกว่า 10 ปี	จำนวน 10 - 20 ปี	20 ปี ขึ้นไป
1	ด้านการพัฒนาหลักสูตร		4.24	4.66	4.89
	น้อยกว่า 10 ปี	4.24		0.42*	0.65*
	จำนวน 10 - 20 ปี	4.66			0.23*
	20 ปี ขึ้นไป	4.89			
2	ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น		3.94	4.43	4.52
	น้อยกว่า 10 ปี	3.94		0.49*	0.59*
	จำนวน 10 - 20 ปี	4.43			0.10*
	20 ปี ขึ้นไป	4.52			
3	ด้านการจัดการเรียนรู้		3.86	4.22	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี	3.86		0.37*	0.52*
	จำนวน 10 - 20 ปี	4.22			0.16*
	20 ปี ขึ้นไป	4.38			
4	ด้านสื่อและนวัตกรรม		3.97	4.41	4.33
	น้อยกว่า 10 ปี	3.97		0.44*	0.35*
	จำนวน 10 - 20 ปี	4.41			
	20 ปี ขึ้นไป	4.33			
5	ด้านการวัดผลและประเมินผล		4.09	4.32	4.39
	น้อยกว่า 10 ปี	4.09		0.23*	0.31*
	จำนวน 10 - 20 ปี	4.32			
	20 ปี ขึ้นไป	4.39			
ภาพรวม			4.03	4.40	4.54
	น้อยกว่า 10 ปี	4.03		0.37*	0.51*
	จำนวน 10 - 20 ปี	4.40			0.14*
	20 ปี ขึ้นไป	4.54			

หมายเหตุ: *อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความแตกต่างรายคู่ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานกับสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านประสบการณ์การทำงาน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูงโดยรวมแตกต่างกับ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป และ 2) กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูงโดยรวม แตกต่างกับ กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ มีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ต่างกันมีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน โดยกลุ่มบุคลากรตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารจะมีความคิดเห็นต่อจะมีการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูง สูงกว่า กลุ่มบุคลากรตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ครู อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานย่อย ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน

ผลการทดสอบปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านประสบการณ์การทำงาน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูงต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป และ 2) กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูงต่ำกว่า กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

อภิปรายผล

ผลวิจัยสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ที่ค้นพบนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์งานวิจัยได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ระดับมาก โดยมีสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการพัฒนาหลักสูตร รองลงมา ระดับมาก ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านสื่อและนวัตกรรม ด้านการวัดผลและประเมินผล ด้านการจัดการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งในด้านการพัฒนาหลักสูตรสูงสุด ผู้บริหารพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและบริบทของสถานศึกษาและชุมชน สอดคล้องกับแนวคิด เฉลียว ดอนกวนเจ้า (2559) พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูง

กว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนมีค่านิยมรักความเป็นไทยอยู่ในระดับสูงที่สุด และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3. ผลการศึกษาประสิทธิผลของการขยายผลการใช้หลักสูตร พบว่า 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังเรียนสูงกว่าก่อนเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) นักเรียนมีค่านิยมรักความเป็นไทยอยู่ในระดับสูงที่สุด และ 3) นักเรียนมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นสูงสุด ผู้บริหารมีการจัดหาข้อมูลสารสนเทศด้านภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในสถานศึกษา สอดคล้องแนวคิด เพลินพิศ ธรรมรัตน์ และคณะ (2559) พบว่า ระบบบริหารจัดการที่เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตร ดำเนินการโดยใช้ชุมชน โรงเรียน และผู้วิจัยได้มีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ และร่วมประเมินผล ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาและสำรวจข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาหลักสูตร 3) การทดลองใช้หลักสูตร 4) การประเมินและปรับปรุงหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนรู้สูงสุด ผู้บริหารพัฒนาครูด้านการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยวิธีการที่หลากหลาย สอดคล้องกับแนวคิด นุชลี คล้ายวันเพ็ญ (2553) พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่สอนในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่างกัน มีการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นในการจัดการเรียนการสอนโดยรวมและรายด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านสื่อและนวัตกรรมสูงสุด ผู้บริหารส่งเสริมการใช้แหล่งเรียนรู้ในชุมชนและใช้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ สอดคล้องกับแนวคิด ปฏิญา จริตไทย (2559) พบว่า 1. บทบาทผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการเรียนรู้รองลงมา คือ ด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้ทรัพยากรและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่น และ 2. บทบาทผู้บริหารในการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น ของโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยาความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครู ในภาพรวม และเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการวัดและประเมินผลสูงสุด ผู้บริหารประเมินผลการใช้หลักสูตรท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย สอดคล้องกับแนวคิด ศิริพรรณ ไชยา (2559) พบว่า 1. ด้านหลักสูตรบูรณาการที่มีคุณภาพอยู่ในระดับมาก หลักสูตรมีองค์ประกอบครบถ้วน สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียนและชุมชน สถานการณ์ท้องถิ่นและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ 2. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหลังทดลองใช้หลักสูตรบูรณาการ “ลำไยพืชเศรษฐกิจท้องถิ่น” ส่งเสริมการประกอบอาชีพทำสวนลำไย สำหรับนักเรียนโรงเรียนสอศพิทยาคมจังหวัดเชียงใหม่ สูงกว่า ก่อนการทดลองใช้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ทักษะการปฏิบัติงานประกอบอาชีพทำสวนลำไยของนักเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างดีถึงระดับดีมาก เมื่อเทียบกับเกณฑ์การแปลผลผ่านเกณฑ์การประเมิน 4. เจตคตินักเรียนต่อหลักสูตรบูรณาการ “ลำไยพืชเศรษฐกิจท้องถิ่น” ส่งเสริมการประกอบอาชีพทำสวนลำไยสำหรับนักเรียนโรงเรียนสอศพิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่ นักเรียนมีเจตคติระดับมาก

2. จากวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง และประสบการณ์มีผลต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่างกัน โดยผลวิจัยพบว่า กลุ่มบุคลากรตำแหน่งใน

การปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารจะมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 สูงกว่า กลุ่มบุคลากรตำแหน่งในการปฏิบัติหน้าที่ครู ด้านประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพ การดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 2 ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากรประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10-20 ปี และ 20 ปี ขึ้นไป และ กลุ่มบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน จำนวน 10-20 ปี มีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครู โรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ต่ำกว่ากลุ่มบุคลากร ประสบการณ์การทำงาน 20 ปี ขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

จากผลวิจัยสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 นำเสนอเป็นข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้และข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้ง ต่อไปดังนี้

1. จากผลวิจัยบุคลากรมีความคิดเห็นต่อสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียน บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ระดับมากที่สุดในการพัฒนา หลักสูตร ดังนั้นจึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาโดยการบริหารงานวิชาการเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน โครงสร้างหลักสูตรได้มาตรฐานตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ วิธีการสอนทำ ให้มีความเข้าใจในเนื้อหาวิชามากขึ้น ควรบริหารจัดการทางด้านงานวิชาการภายในและภายนอกโรงเรียน มีการ พัฒนาสาระหลักสูตรสถานศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น มีการวางแผนด้านการวิชาการ การพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาและ ส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา การแนะแนวและการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ให้ความสำคัญในการการส่งเสริม และมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาการจัดระบบควบคุมภายในและและหน่วยงานอื่น ๆ ส่งเสริมแนวความคิดหลักการการบริหารงานวิชาการ กำหนดไว้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมตลอดจนส่งเสริมให้บุคลากรมีความตระหนักและร่วมมือกันพัฒนางานวิชาการ อย่างจริงจัง รวมไปถึงการบริหารงานวิชาการภายในโรงเรียนให้มีระบบและแบบแผนเป็นขั้นตอน การบริหารงาน วิชาการต้องสอดคล้องกับหลักสูตรการเรียนการสอนมีเนื้อหาที่น่าสนใจโดดเด่นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อการ เรียนการสอนได้ดี มีการบริหารจัดการงานบริหารวิชาการโดยมุ่งเน้นการสร้างและพัฒนามาตรฐานหลักสูตร มีการ บริหารงานวิชาการที่นำไปสู่การเชื่อมโยงและถ่ายโอนความรู้พัฒนาคุณภาพและสมรรถนะผู้เรียนให้เป็นที่ยอมรับของ ชุมชนและสังคม

2. จากผลวิจัยที่พบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรมีผลต่อสภาพการดำเนินงานตาม หลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แตกต่าง กัน จึงควรให้ความสำคัญกับการจัดความพร้อมในการบริหารหลักสูตรท้องถิ่น ควรมีการจัดวัสดุอุปกรณ์ในการเรียน การสอนได้อย่างพอเพียง ความพร้อมของอุปกรณ์ในการผลิตสื่อการเรียนในห้อง การจัดระบบการบริหารภายใน



โรงเรียนให้บรรลุผลตามมาตรฐาน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในปรัชญาการศึกษาโดยทำการวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานบริหารงานวิชาการอย่างละเอียด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาสภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 โดยเปรียบเทียบหรือจำแนกตามสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาของบุคลากรในแต่ละพื้นที่เปรียบเทียบกับกันเพื่อทราบว่าความแตกต่างในสภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนการสอนที่ต่างกันจะมีการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูงที่ต่างกันในลักษณะใด
2. งานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของโรงเรียนบนพื้นที่สูงโดยนำปัจจัยหรือตัวแปรอื่นที่น่าสนใจมาศึกษาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อกงานวิจัยชิ้นต่อไปและสามารถใช้เป็นงานวิจัยอ้างอิงของผู้สนใจได้

กิตติกรรมประกาศ

รายงานจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง สภาพการดำเนินงานตามหลักสูตรท้องถิ่นของครูโรงเรียนบนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความช่วยเหลือจาก ดร.ธรรารัตน์ มาลัยเถาว์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองที่ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ตลอดจนการตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ทำให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณ ดร.เกศราพรรณ พันธุ์ศรีเกตุ คงเจริญ อาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.ชูชาติ วิศิษฎ์วานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนวชิรวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 และนายสิทธิพงษ์ รัตนชัย ศิลป์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยชมพู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญ ที่อนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ ทำให้งานวิจัยมีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้บริหารสถานศึกษา คณะครูในอำเภอแม่สรวย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 2 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการตอบแบบสอบถามในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ทุกท่าน ขอขอบคุณเพื่อนนิสิตสาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ตลอดจนญาติพี่น้อง และครอบครัวที่สนับสนุน เป็นกำลังใจ ให้คำแนะนำและช่วยเหลืออย่างจริงใจ จนทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). **สรุปผลการสัมมนา เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่นกับหลักสูตรที่พึงประสงค์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

เฉลียว ดอนกวนเจ้า. (2559). **การพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่น เรื่อง การเสริมสร้างค่านิยมรักความเป็นไทยด้านการแสดงหมอลำเรื่องต่อกลอนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.

นุชลี คล้ายวันเพ็ญ. (2553). **การนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพระนคร**. สารนิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

ปฎิญา จริตไทย. (2559). **การศึกษาการบริหารหลักสูตรท้องถิ่นของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, อยุธยา.



- ประเวศ วะสี. (2536). ภูมิปัญญาชาวบ้านกับการพัฒนาชนบท เล่มที่ 2. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์พรินต์ติ้งกรุฟ.
- เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ และคณะ. (2559). การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา: การปลูกยางพารา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพรรณ ไชยา. (2562). การพัฒนาหลักสูตร "ลำไยพืชเศรษฐกิจท้องถิ่น" เพื่อส่งเสริมทักษะการประกอบอาชีพของนักเรียนโรงเรียนหอดพิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่: โรงเรียนหอดพิทยาคม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. (2554). การพัฒนาหลักสูตรระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพฯ: อาร์แอนด์ ปรีน.
- อุทัย แสงสุวรรณ. (2547). โครงการวิจัยการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สอดคล้องกับชุมชนในเขตพื้นที่สูง (ชนเผ่า) ตำบลห้วยชมพู อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- Cochran, W. G. (1977). **Sampling Techniques**. New Delhi: Wiley Eastern
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.



การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

A STUDY OF THE ROLE OF SCHOOL ADMINISTRATORS IN PROMOTE ACTIVE LEARNING MANGEMENT CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

อาทิตยา จันมะโน^{1*} และ ธิดาวลัย อุ๋นกอง²

Arhittaya Janmano^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์นี้ เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 317 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม จำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาสูงสุดใช้สถิติ t - test และความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 และ 4 กลุ่ม วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก จำแนกตามเพศและวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามอายุและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา, การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao Phayao 56000

*Corresponding author : 561171046@crru.ac.th



Abstract

The objectives of the study were: 1) to study of school administrators about promoting proactive learning management, the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. 2) to compare the role of school administrators about promoting proactive learning management, the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 classified by gender, age, highest educational background and working experience of respondents. A sample was selected from Teachers in the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 consisted 317 people. The data collecting instruments were The 5-level estimation questionnaire, Statistical analyses were enumeration, frequency value, percentage value, mean, standard deviation and used to analyze the one-way variance. And do the test for the differences for each pair by the Scheffe's method. The findings indicated that (1) Teachers' Opinions on the Role of School Administrators in Promoting Proactive Learning Management Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, in general had a high level of practice. (2) The results of comparing teachers' opinions on the role of school administrators in promoting proactive learning management. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3. Classified by gender and highest educational background were significantly different at the .01 level. And classified by age and working experience were significantly different at the .05 level.

Keywords : The role of school administrators, promoting proactive learning management.

บทนำ

ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมาสภาพการณ์ของโลกได้มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม โดยความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วหรือที่เรียกว่ากระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดงานและอาชีพใหม่ ๆ ที่ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ มีความรู้ ทักษะและเจตคติที่ดีต่อการทำงาน กระแสความต้องการนี้ได้ส่งผลกระทบต่อการศึกษาให้จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ และการปฏิรูปการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาผู้เรียน โดยมีแนวคิดให้สถานศึกษาจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยความมุ่งหมายของการจัดการจัดการเรียนรู้เชิงรุกนั้น ก็เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมสติปัญญา มีคุณธรรมจริยธรรม

ในการจัดการศึกษากระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและมาตราที่ 24 (1) จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (2) ฝึกทักษะกระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาและ (3) จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่เรียนรู้

การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นรูปแบบการเรียนรู้หนึ่งที่เน้นให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติและสร้างความรู้จากสิ่งที่ปฏิบัติระหว่างการเรียนการสอน โดยการพัฒนาทักษะ ความสามารถที่ตรงกับพื้นฐานความรู้เดิม ส่งผลให้ผู้เรียนเชื่อมโยงความรู้ใหม่กับความรู้เดิมที่ได้จากการปฏิบัติและความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ เน้นให้ผู้เรียนเข้าไปมี

ส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ ซึ่งมีรูปแบบการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย เป็นการเรียนการสอนที่พัฒนาการคิดระดับสูง ในการเรียนรู้เชิงรุกครูต้องลดบทบาทในการสอนและการให้ข้อมูลกับนักเรียนโดยตรงลง แต่เพิ่มกระบวนการและ กิจกรรมที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ความสำเร็จของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เชิงรุกจะเกิดขึ้นหรือเป็นไปได้ขึ้นอยู่กับครู ครูจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการสอนแบบเดิม ๆ โดยเปลี่ยนบทบาทจากผู้ถ่ายทอดความรู้มาเป็นผู้จัดประสบการณ์การเรียนรู้ (พิมพ์พันธ์ เดชะคุปต์, 2558, หน้า 4) นอกจากนี้บุคคลที่มีส่วนสำคัญในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นบุคคลหลักที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมายเป็นอย่างดี ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเข้าใจหัวใจของการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นอย่างดี ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้ชี้แนะบังคับบัญชาสื่อสาร และประสานงานให้บุคคลในหน่วยงานมีความเข้าใจในแผนงาน วิธีการปฏิบัติงาน ตลอดจนการแสวงหาความร่วมมือ และการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญกับความสำเร็จในการบริหารงาน บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาจะมีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลไปถึงเป้าหมายของการดำเนินงานด้วย ถ้าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทและพฤติกรรม การบริหารที่เหมาะสมถูกต้องตามหลักการบริหารที่ดีแล้ว การบริหารจะได้รับความร่วมมือ ร่วมใจจากบุคลากร อย่างเต็มกำลังความสามารถ (สำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2540, หน้า 17)

รัฐบาลได้กำหนดนโยบายด้านการศึกษา โดยกำหนดเร่งพัฒนาคุณภาพการศึกษา เพิ่มผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนทุกระดับชั้นโดยวัดผลจากการผ่านการทดสอบมาตรฐานในระดับชาติและนานาชาติ ขจัดความไม่รู้หนังสือให้สิ้น ไปจากสังคมไทย จัดให้มีครูดีเพียงพอในทุกห้องเรียน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นกระบวนการที่จะ ช่วยให้นักเรียนได้พัฒนาศักยภาพและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีวิต และประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่า ประเด็นของ “คุณภาพการศึกษา” เป็นประเด็นที่สำคัญที่สุดประเด็นหนึ่ง ซึ่ง สังคมไทยและกระทรวงศึกษาธิการกำลังให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ และพยายามพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ สถานศึกษาทุกแห่ง สถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าสามารถจัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามที่ สังคมคาดหวัง สามารถจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นและบรรลุตามมาตรฐาน การศึกษาที่กำหนดไว้ ปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้ให้ความสำคัญในการยกผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนเป็นอย่างมากโดยได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียนว่า ต้องมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจากการ ทดสอบระดับชาติ (O-NET) กลุ่มสาระหลัก เพิ่มขึ้นเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 3 (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน, 2558, หน้า 40) แต่จากการประกาศผลสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน หรือ O-NET ของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2562 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผลปรากฏว่าคะแนน เฉลี่ยอยู่ที่ 33.59 ซึ่งต่ำกว่าคะแนนเฉลี่ยระดับประเทศ (สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย, 2563 หน้า 5) จึงทำ ให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เห็นถึงความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะยกระดับผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของผู้เรียน โดยได้กำหนดจุดเน้นด้านผู้เรียน เป็นมาตรการเร่งรัดในด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนกลุ่มสาระการเรียนรู้หลัก เพื่อสอดคล้องกับจุดเน้นด้านผู้เรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ผู้อำนวยการโรงเรียน ภายในเขตพื้นที่การศึกษาจึงตระหนักและถือเป็นมาตรการที่โรงเรียน จะต้องดำเนินการแก้ไข ปรับปรุง ด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนให้สูงขึ้น เพื่อคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

จากสภาพปัญหาเรื่องผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยจึงเห็นความจำเป็นที่จะพัฒนาคุณภาพการศึกษาในเรื่องการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เป็น การเร่งด่วน โดยใช้กระบวนการโดยส่งเสริมโรงเรียนในสังกัดแต่ละโรงเรียน ให้เน้นดำเนินการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน อันเป็นการบ่มเพาะและพัฒนาการเรียนรู้ของ

ผู้เรียน จึงได้ดำเนินตามแนวนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ ในการส่งเสริมจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารศึกษาที่จะต้องมีการส่งเสริม ส่งการปฏิบัติภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตัวผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องดังกล่าว โดยคาดหวังว่าผลการวิจัยจะทำให้ได้องค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยสะท้อนให้เห็นปัญหาและข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของสถานศึกษา อีกทั้งจะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการทำหน้าที่ตามบทบาทในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกในสถานศึกษา เพื่อพัฒนาสถานศึกษาและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้มีคุณภาพและเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

ตัวแปรต้น

1. เพศ
 - 1.1 ชาย
 - 1.2 หญิง
2. อายุ
 - 2.1 ช่วงอายุ 20-30 ปี
 - 2.2 ช่วงอายุ 31-40 ปี
 - 2.3 ช่วงอายุ 41-50 ปี
 - 2.4 ช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป
3. วุฒิการศึกษาการศึกษาสูงสุด
 - 3.1 ปริญญาตรี
 - 3.2 ปริญญาโท
 - 3.3 ปริญญาเอก
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
 - 4.1 ต่ำกว่า 5 ปี
 - 4.2 5-10 ปี
 - 4.3 10 ปีขึ้นไป

ตัวแปรตาม

- บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
1. บทบาทในการสนับสนุนสิ่งแวดล้อมความสะดวก
 2. บทบาทเป็นนักวิชาการ
 3. บทบาทการบริหารงานบุคคล
 4. บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน
 5. บทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล

วิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 1,818 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ จากประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 1,818 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเคจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน และเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างมีการกระจายไปตามสัดส่วนของประชากรในสถานศึกษาแต่ละขนาด ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดโรงเรียน ได้แก่ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ และวิธีการให้ได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่างในสถานศึกษาแต่ละขนาด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยมีเนื้อหาครบคุม 5 ด้าน คือ บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บทบาทในการกำกับ ติดตาม บทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน บทบาททางบริหารบุคคล และบทบาทเป็นนักวิชาการ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก อยู่ในระดับประเมินผล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก 5 ด้าน คือ ด้านบทบาทผู้นำทางด้านวิชาการ ด้านบทบาทเป็นผู้นำทางบริหารบุคคล ด้านบทบาทผู้อำนวยความสะดวก ด้านบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง และด้านบทบาทเป็นผู้ประเมินผล

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบแก้ไข เพื่อความถูกต้อง

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง และความถูกต้องของเนื้อหา ภาษา และโครงสร้าง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item Objective Congruence) ของข้อคำถามอยู่ระหว่าง 0.67-1.00

4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ดร.วิษระ จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นายจตุรงค์ ชุมพลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

5. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไข ก่อนนำไปทดลองใช้ต่อไป

6. นำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยนำไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากโรงเรียนบ้านป่ารวก(คุรุราษฎร์สงเคราะห์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 และโรงเรียนดอยช้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 2 แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach) โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่น และความสมบูรณ์ ไปใช้เก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการส่งไปรษณีย์พร้อมแบบสอบถาม และจดหมายตอบกลับถึงผู้วิจัย ไปยังสถานศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 317 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ไปวิเคราะห์ต่อไป

4. จากนั้นนำข้อมูลที่ได้อภิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปวิเคราะห์ โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป ประกอบด้วย

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของครูเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่า t - test แบบ Independent Samples และ แบบ One - Way Anova หากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Scheffe's Method

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

สภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 317 คน จำแนกตามลักษณะที่ศึกษา ดังนี้ เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 60.90 และเพศชาย คิดเป็นจำนวน 124 คน ร้อยละ 39.10

อายุ ครูที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 54.60 รองลงมาอายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 8.20 และน้อยที่สุดอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 ตามลำดับ

วุฒิการศึกษาสูงสุด ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 192 คน คิดเป็นร้อยละ 60.60 และวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40

ประสบการณ์ในการทำงาน ครูที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี มากที่สุด จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 รองลงมาประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และน้อยที่สุดประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครู ที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาใน การส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความคิดเห็นของครูต่อผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ที่	รายการ	n = 317		ระดับ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก	4.11	.64	มาก
2	ด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ	4.12	.79	มาก
3	ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล	4.13	.72	มาก
4	ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน	4.10	.67	มาก
5	ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล	4.21	.70	มาก
รวม		4.14	.51	มาก

จากตาราง 1 ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D.=0.70) รองลงมาคือ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.13$, SD=0.72) และด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ($\bar{X} = 4.12$, S.D.=0.79) ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10$, S.D.=0.67) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผลการศึกษา

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูที่เกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, S.D.=0.51$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.21, S.D.=0.70$) รองลงมาคือ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.13, SD=0.72$) และด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ($\bar{X} = 4.12, S.D.=0.79$) ตามลำดับ ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.10, S.D.=0.67$) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

2.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูชายและครูหญิง มีความคิดเห็นในด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล และด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่อายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.3 จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

2.4 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่มีต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลในระดับสูงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล และด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ซึ่งถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ได้กำหนดพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 4 มาตราที่ 22 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพและมาตราที่ 24 คือมีการจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญหรือการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ดังคำกล่าวของ ทิศนา ขัมมณี (2545) กล่าวว่า ในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้การสนับสนุนในด้านสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และแหล่งการเรียนรู้อย่างเพียงพอ จัดบรรยากาศภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการเรียนการสอน ส่งเสริมสนับสนุนครูให้ได้พัฒนาการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญทุกรูปแบบ และต้องส่งเสริมให้ครูจัดกิจกรรมที่สอดคล้องกับความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ผู้เรียนได้พัฒนาเต็มตามความสามารถทั้งด้านความรู้ จิตใจ อารมณ์ และทักษะต่าง ๆ ส่งเสริมให้ผู้เรียนกับผู้สอนมีบทบาทในฐานะผู้กระตุ้นผู้เตรียมการ ผู้อำนวยการความสะอาด ผู้จัดการสิ่งเร้า ให้คำปรึกษาและวางแผนกิจกรรมให้กับผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับสรรพชัย จันทร์พราหมณ์ (2550) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การส่งเสริมการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนเชิงรุกของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ได้กล่าวไว้ว่า ในการศึกษายุคปัจจุบันที่เป็นยุคของการปฏิรูปการศึกษานั้น ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทมากที่สุดในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนของครู เป็นผู้คอยที่จะอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้แก่ครูในทุกๆด้านที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอนซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนการสอนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน การส่งเสริมจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning เป็นอีกบทบาทหนึ่งของผู้บริหารศึกษาที่จะต้องมีการส่งเสริม ส่งเสริมปฏิบัติภายในสถานศึกษา เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและตัวผู้เรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่มีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสงวน เพชรภา (2553) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า มีการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สู่สถานศึกษา 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทในด้านการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก บทบาทด้านนักวิชาการ บทบาทด้านการบริหารงานบุคคล บทบาทในด้านการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน และบทบาทในด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผล โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้จัดหาแหล่งเรียนรู้ วิทยากร ประชาชนท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทันสมัย เพื่อให้ผู้เรียนได้เข้าไปศึกษาหาความรู้ จากประสบการณ์จริง อำนวยความสะดวกทางด้านเทคโนโลยี อุปกรณ์ ตำรา เอกสาร รวมทั้งสนับสนุนให้ครูผู้สอนไปศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ ในการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เพื่อนำมาพัฒนาสถานศึกษาต่อไป โดยผู้บริหารสถานศึกษา มีการจัดประชุมชี้แจงด้านการจัดสรรงบประมาณเพื่ออำนวยความสะดวกในการสนับสนุนการจัดการเรียนรู้อิงรุก (Active Learning) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ดำเนินการตามแนวคิดของ นวลจิตต์ เขวกีรติพงศ์ และคนอื่นๆ (2545, หน้า 36-39) กล่าวว่า บทบาทในการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ผู้บริหารเป็นผู้มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในการศึกษาประสบความสำเร็จ ผู้บริหารที่เอื้อต่อบรรยากาศการเรียนการสอน มีการจัดหาแหล่งการเรียนรู้ การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ รวมถึงการจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญจันทร์ โรจนรัตน์ภรณ์ (2560) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร ด้านการส่งเสริมพัฒนาสื่อและสิ่งอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ในการจัดให้มีสื่อการเรียนรู้ เลือกใช้สื่อที่มีคุณภาพและทันสมัย รวมทั้งสนับสนุนทางด้านงบประมาณในการอำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านบทบาทเป็นนักวิชาการ ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการส่งเสริมการจัดอบรมให้ครูวิเคราะห์หลักสูตรการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และจัดทำหน่วยการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้มีความรู้ มีการส่งเสริม สนับสนุน ในการพัฒนางานวิชาการ รวมถึงผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูวางแผนการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ให้มีการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษา นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตาม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2543, หน้า 67) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญที่สุด การปฏิรูปการเรียนรู้โดยสนับสนุนและมีส่วนร่วมกับครูและผู้สอนในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาโรงเรียนไว้ในธรรมนูญโรงเรียนที่มีแผนงานในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวทางการจัดการศึกษาของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธนิชา สุตตาชาติ (2560) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ด้านการส่งเสริมวางแผนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการส่งเสริมการวางแผนการเรียนการสอนโดยมีการกำหนดนโยบายแนวปฏิบัติ กำหนดแผนปฏิบัติ การเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดเตรียมสื่อ เครื่องมือ และแหล่งค้นคว้าหาความรู้ที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอนและมีการจัดให้ผู้เรียนเลือกเรียนในสิ่งที่สนใจตามความเหมาะสมของเนื้อหาและหลักสูตร

1.3 ด้านบทบาทการบริหารงานบุคคล ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ มีการส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญและจำเป็นต้องจัดทำแผนคัดเลือก สรรหาบรรจุ แต่งตั้งบุคลากร โดยการวิเคราะห์วางแผนอัตรากำลังคนวิเคราะห์ภารกิจและประเมินสภาพความต้องการกำลังคนกับภารกิจของสถานศึกษา และสถานศึกษากำหนดภาระงานสร้าง ข้อตกลงร่วมกันภายในสถานศึกษา รวมถึงบทลงโทษทางวินัยต่าง ๆ เพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยภายในองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 12-13) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารบุคคล เป็นผู้สรรหาคัดเลือก รักษาและพัฒนาบุคลากรภายในสถานศึกษา รวมทั้งเป็นผู้บริหารทรัพยากร ทรัพย์สิน สิ่งของและบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐนิช ศรีลาคำ (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 1 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า มีการจัดการด้านการบริหารงานบุคคลตามนโยบายของกระทรวงการศึกษาธิการ ที่กำหนดกรอบโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษายังมีความรู้ความเข้าใจในสภาพและปัญหาการบริหารงานบุคคล เพราะความสำเร็จขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ที่จะพัฒนาคุณภาพของการศึกษาให้มีศักยภาพ มีประสิทธิผลสูงสุดต่อสถานศึกษา และส่งผลดีต่อตัวผู้เรียน

1.4 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการนิเทศจัดการเรียนการสอนอย่างใกล้ชิดตามมิตร โดยใช้กระบวนการชี้แนะ แนะนำครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการอำนวยความสะดวก รวมถึงมีการแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์การจักระบบนิเทศการศึกษาภายในสถานศึกษากับสถานศึกษาอื่น เพื่อแก้ไขพัฒนานิเทศการจัดการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการสนับสนุนอำนวยความสะดวกในการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ เข้มทอง ศิริแสงเลิศ (2555) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทเป็นผู้นิเทศการจัดการเรียนการสอน ดำเนินการนิเทศและสร้างความตระหนักให้แก่ผู้สอน มีการวางแผนการนิเทศร่วมกับผู้สอน จัดให้มีกิจกรรมนิเทศเพื่อพัฒนาผู้สอนตามความต้องการและความสมัครใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนิชา สุดตาชาติ (2560) ได้ศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน ด้านการนิเทศการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญของการนิเทศการเรียนการสอน ซึ่งเป็นการกำกับ ติดตามที่จะช่วยให้รับทราบสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาความต้องการของบุคลากร ประเมินปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาการเรียนการสอนให้ประสิทธิภาพบังเกิดผลต่อผู้เรียน เพื่อทำให้เกิดมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญขึ้นในโรงเรียน

1.5 ด้านบทบาทในการกำกับ ติดตาม และประเมินผล ตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการกำหนดเทคนิค วิธีการประเมินผลตามสภาพจริงและหลากหลายวิธีสอดคล้องกับ



บริบทของสถานศึกษา รวมทั้งมีการวางแผนการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนที่เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบพร้อมทั้งสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ทั้งนี้ผู้บริหารสถานศึกษาได้ดำเนินการตามแนวคิดของ นวลจิตต์ เขาวีร์ติพงศ์ (2545, หน้า 36-39) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน ผู้บริหารมีการสร้างความตระหนักในความสำคัญ การวางแผน การดำเนินการกำกับ และการสรุปผลของการกำกับ ติดตาม และประเมินผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนิชา สุตตาชาติ (2560) ได้ศึกษา บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในด้านการวัดและประเมินผลการเรียนการสอน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยอาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับการวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน เพราะเป็นกระบวนการที่ทำให้ทราบถึงความก้าวหน้าของผู้เรียนและพบข้อบกพร่องในการดำเนินการจัดการเรียนรู้ของครูผู้สอน ซึ่งสามารถนำเอาผลมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขก่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อตัวผู้เรียนและต่อครูผู้สอน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านบทบาทในการสนับสนุนการนิเทศการจัดการเรียนการสอน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในรายด้าน ดังนั้นจึงเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องให้ความสำคัญ มีการส่งเสริมในดำเนินการนิเทศนิเทศการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีระบบโดยการส่งเสริมสนับสนุนให้ความช่วยเหลือครูในสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติตามภารกิจหลักของสถานศึกษาเพื่อปรับปรุงคุณภาพของการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพและปัญหาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยการศึกษาด้านบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีความสมบูรณ์ โดยได้รับความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ่นทอง ที่ได้เอาใจใส่ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงข้อบกพร่องอย่างใกล้ชิดมาโดยตลอด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาการบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นและเป็นความรู้ อันทรงคุณค่าแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บูรณะชาติ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ประจำวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาและนายจตุรงค์



ชุมพลกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ให้ความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือที่ใดในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษา ข้าราชการครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 141 โรงเรียนทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาตอบแบบสอบถาม ตลอดจนเพื่อน ๆ สาขาการบริหารการศึกษาที่มีส่วนช่วยเสริมสร้างกำลังใจกำลังใจจนทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้สำเร็จเสร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน และบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ให้การศึกษาแก่ผู้ศึกษาค้นคว้าจนบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- เข็มทอง ศิริแสงเลิศ. (2555). **การบริหารจัดการเรียนรู้**. (ประมวลชุดวิชาการจัดและบริหาร องค์การทางการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เชวง เพชรภา. (2553). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). **การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ทิตนา แคมณี. ศาสตราจารย์. (2545). **องค์ความรู้เพื่อการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นวลจิต ชาวศิริพิงค์, เบญจลักษณ์ น้ำฟ้า, ชัดเจน ไทยแท้. (2545). **บทบาทการจัดการเรียนรู้. (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). **การบริหารงานวิชาการ**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พิมพ์นธ์ เดชะคุปต์. (2558). **การจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์.
- เพ็ญจันทร์ ไรจน์รัตน์ภรณ์. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัทรนิชา สุตตาชาติ. (2560). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตคลองสามวา**. วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สรพงษ์ จันทร์พราหมณ์. (2550). **การส่งเสริมการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของผู้บริหาร**. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2540). **นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2559**. กรุงเทพฯ: สหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2543). **ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด**. กรุงเทพฯ: บริษัทพิมพ์ดี.
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย. (2563). **รายงานผลการจัดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2562**. เชียงราย : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงราย.



การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

THE STUDY STRATEGIC LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS UNDER THE OFFICE OF CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA 3

ธารทิพย์ กลิ่นหอม^{1*} และ วัชรระ จตุพร²

Thanthip Klinhom^{1*} and Watchara Chatuphon²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 438 คน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบ T-test การทดสอบ F-Test และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ รองลงมาคือ ด้านการความคาดหวังและการสร้างโอกาส สร้างอนาคต และด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์การ 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงาน และจำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ผู้นำเชิงกลยุทธ์, ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao Province 56000

*Corresponding author : thanthipklinhom@gmail.com



The objective of this study is to study the strategic leadership level of school administrators. According to opinions of the school administrators and teachers Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 and to compare strategic leadership Of school administrators According to opinions of the school administrators and teachers Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 Classified by gender, age, highest educational background Performance status The samples used in this research were education institution administrators and teachers in educational institutes. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3, Academic Year 2020, totaling 438 people, separated into 103 school administrators and 335 teachers in educational institutes. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics used to test the hypothesis were t-test, F-test, and the Scheffe method.

The results of the study showed that 1) the strategic leadership of the school administrators. Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers. Overall, it is at a high level. When considering each aspect, it was found that all aspects had opinions at a high level. Where the side with the highest mean is Resource management in the organization followed by expectations and creating opportunities for the future, and the areas of revolutionary thinking, and the areas with the lowest average. Organizational culture instillation 2) Results of the comparison of strategic leadership levels of the school administrators Under the Office of Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 according to the opinions of administrators and teachers. Classified by gender by work status Overall, there were statistically significant differences in opinions about the strategic leadership of the school administrators at the .05 level.

Keywords : Strategic leader, Leadership of the School Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ.2545 มาตรา 9 ได้กำหนดไว้ว่า กระบวนการจัดการศึกษาและการปรับระบบและโครงสร้างของการบริหารการจัดการศึกษา โดยยึดความเป็นเอกภาพในด้านนโยบาย และมีความหลากหลายการปฏิบัติเพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพและความต้องการในแต่ละระดับหรือแต่ละท้องถิ่น อีกทั้งยึดหลักการกระจายอำนาจในการจัดการศึกษาทุกด้านไปสู่เขตพื้นที่การศึกษา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และสถานศึกษา มาตรา 39 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารไปยังคณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษา เพื่อรองรับการกระจายอำนาจทางการศึกษา เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาคนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใด ๆ คุณภาพของคนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ แม้แต่ในประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด แต่คนจะมีคุณภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ซึ่งรัฐบาลไทยเล็งเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษา จึงได้กำหนดนโยบายในการศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทของไทยหลายฉบับ แบ่งเป็นลักษณะใหญ่ ๆ ดังนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราชการ 2550 หมวด 3 มาตรา 43 ความว่า บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่น้อยกว่า 12 ปี รัฐต้องจัดให้อย่างทั่วถึง และมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย(กระทรวงศึกษาธิการ, 2551)

ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันต้องมีรูปแบบของความเป็นผู้นำที่เปลี่ยนแปลงไปและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นภาวะผู้นำประเภทหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร ผู้นำขององค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนแต่มีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มจากการมีคุณสมบัติสำคัญคือเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ (Vision) กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอน ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่ง

ที่สำคัญในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ ทำให้งานมีคุณภาพ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2552 อ้างอิงใน ธนภณ ธรรมรักษ์, คุณวุฒิ คนฉลาด และสมศักดิ์ ลีลา, 2556)

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับทุกองค์กรในกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่ความเจริญทางเทคโนโลยี ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงของสังคมจากอดีตสู่ปัจจุบันอย่างรวดเร็วมาก ดังนั้น จึงต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลงให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกปัจจุบันตลอดเวลา Horder (2010) กล่าวว่า ความท้าทายที่นักธุรกิจกำลังเผชิญในปัจจุบันคือ การเปลี่ยนแปลงที่เร่งขึ้น (Accelerating Change) ความซับซ้อนที่เพิ่มขึ้น (Increasing Complexity) และการแข่งขันที่ทวีคูณมากขึ้น (Multiplying Competition) อีแวนวิช เจ เอ็ม โคโนปาสกี อาร์ และแมททีสัน เอ็ม ที (Ivancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T., 2008) กล่าวว่า ผู้นำมีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ทิศทางที่เหมาะสม ก้าวสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีความรอบรู้หลักการบริหารจัดการที่ดี รู้หลักการจัดการใช้ทรัพยากรในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด กล่าวคือ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร และการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ และความอยู่รอดขององค์กร ในขณะเดียวกันต้องรักษากำลังคนและบรรยากาศของการทำงานให้ดี หมายความว่าความสำเร็จของ การบริหารงานเป็นผลมาจากความร่วมมือระหว่างบุคลากรในองค์กร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการกำหนดทิศทางสร้างทางเลือกและนำไปสู่การปฏิบัติ ผู้นำตามทฤษฎีนี้ จะเชื่อว่า การที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นไม่ใช่จะอาศัยโชคช่วย แต่จะต้องเป็นผลจากการที่คอยติดตามสถานการณ์เปลี่ยนแปลงทั้งภายในขององค์กรการคาดการณ์ถึงอนาคตขององค์กรในระยะยาวและการพัฒนายุทธศาสตร์ เพื่อมุ่งไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้นำในองค์กรต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ สามารถบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การนำไปปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน สถานศึกษาจะมีประสิทธิผลได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น เกิดจากปัจจัยที่มีการบริหารที่ดี ความสามารถในการจัดการองค์กร การใช้ทรัพยากรที่หามาได้ อย่างคุ้มค่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการสร้างสรรค์วิสัยทัศน์ในอนาคตและสานฝันให้เป็นจริง มุ่งสู่ความมีประสิทธิผลขององค์กร รวมทั้งความมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นเป็นรูปแบบผู้นำชนิดหนึ่งที่น่าความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร โดยเริ่มจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550)

การบริหารงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ให้ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่า เป็นผู้มีความสำคัญในการบริหารในสถานศึกษา และเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมาย วางแผน กำหนดเป้าหมาย ตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหารโรงเรียนบรรลุ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนโยบายรัฐที่กำหนดไว้ และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพทางการศึกษาให้สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม จากผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่ผ่านมา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ดำเนินการพัฒนาการบริหารและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครอบคลุมภารกิจงานทั้ง 4 ด้าน แต่ยังมีข้อจำกัดบางประการที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อาทิ ปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ครูสอนไม่ตรงวิชาเอก ครูไม่ครบชั้น ปัญหาโรงเรียนขนาดเล็กที่ครูไม่ครบชั้น ขาดงบประมาณ รวมถึงครอบครัวนักเรียนที่ไม่มีความพร้อมด้านเศรษฐกิจ ด้านพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา งบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอที่จะจัดการพัฒนาครูแต่กลุ่มบริหารงานบุคคลต้องตอบตัวชี้วัดตามมาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และตามนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน บุคลากรบางส่วนไม่พัฒนาตนเองในการศึกษาหาความรู้อย่างต่อเนื่องทำให้ความชำนาญความแม่นยำในการนำกฎระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานลงสู่การปฏิบัติเกิดความผิดพลาด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่มุ่งหวังของหน่วยงาน ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ซึ่งเห็นได้จากผลการทดสอบความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT) ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ปีการศึกษา 2561 พบว่า

ด้านภาษา ต่ำกว่าระดับประเทศร้อยละ 6.79 ด้านค่านิยม ต่ำกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 5.75 และด้านเหตุผลต่ำกว่าระดับประเทศ ร้อยละ 6.28 ผลการประเมินโดยภาพรวมของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่ำกว่าระดับประเทศทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีผลต่อการบริหารจัดการ และควมมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3, 2563)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ว่ามีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มากน้อยเพียงใดในการบริหารจัดการศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การจัดการศึกษามุ่งสู่วัตถุประสงค์ โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Quality System Management) งานวิจัยในครั้งนี้จะเป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาในด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อันจะส่งผลต่อคุณภาพการศึกษายังผลไปสู่การเรียนรู้ที่มีคุณภาพของนักเรียนต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

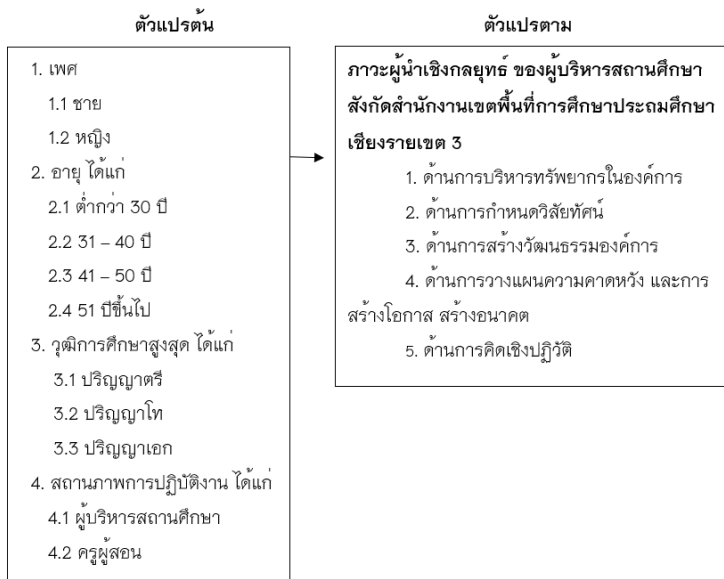
1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ ภูมิภาค การศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำให้ได้ตัวแปรที่ใหม่เพื่อสอดคล้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการนำหลักการและแนวคิดทฤษฎีมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สร้างอนาคต 5) ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ดังภาพ



ภาพ 2 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 2,493 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,625 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 103 คน และครูในสถานศึกษา จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 เพื่อนำไปศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ประกอบด้วย 1) ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร 2) ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร 4) ด้านการวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สร้างอนาคต 5) ด้านการคิดเชิงปฏิกิริยา ผลจากการวิเคราะห์ มีค่าดัชนีความสอดคล้องทุกข้อเท่ากับ 1.00 และนำไป Try out มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .99

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศชาย มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และมีสถานภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งครู

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร รองลงมาคือ ด้านการความคาดหวังและการสร้างโอกาส สร้างอนาคต และด้านวิธีการคิดเชิงปฏิบัติ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.1 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะในการนำกลยุทธ์ไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากร ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีวิสัยทัศน์คำนึงถึงและจุดมุ่งหมาย และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการออกแบบองค์กร

2.2 ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาความคาดหวังให้องค์กรเกิดการพัฒนาเป็นประจักษ์ภาพที่จะเกิดขึ้นกับอนาคต และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

2.3 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแนวการปฏิบัติงานที่ดีแก่องค์กร รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังให้บุคลากรมีความตระหนักและมีความพร้อมปฏิบัติตนเป็นเลิศในด้านคุณธรรม จริยธรรม นำจิตใจ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติดี

2.4 ด้านการวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สร้างอนาคต พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมายความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างมีหลักการและเป็นระบบ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนา และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส

2.5 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพโดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษาใช้กระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ผู้บริหารสถานศึกษามีการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์กรให้เกิดความสำเร็จ

6.3 ด้านการวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สร้างอนาคต พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นต่อการวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สร้างอนาคต สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมีความคิดเห็นต่อการวางแผนความคาดหวัง และการสร้างโอกาส สร้างอนาคต สูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

6.4 ด้านการคิดเชิงปฏิบัติ พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทมีความคิดเห็นด้านการคิดเชิงปฏิบัติสูงกว่ากับผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 พบประเด็นที่น่าสนใจ นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารงานทั้งด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายในองค์การและสร้างวัฒนธรรม ค่านิยมที่เหมาะสมให้สอดคล้องกับบริบท สิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ปลูกฝังจิตสำนึก วัฒนธรรม ค่านิยมให้มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานภายในองค์การอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยา อารทกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของชาฟี๊ะ แอห์ลิ่ง (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 โดยรวมและรายด้านมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของนวลจันทร์ จันทนพ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหาร สถานศึกษามีการบริหารจัดการด้านทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านทรัพยากรมนุษย์ และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของSenge (1990) ได้กล่าวว่า ผู้นำคือนักออกแบบ เป็นผู้พัฒนาวิสัยทัศน์ค่านิยมและ จุดมุ่งหมายขององค์กรโดยผู้นำต้องทำกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับความต้องการของผู้คนในสถานการณ์ ตัวผู้นำจะต้อง เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์สามารถมองเห็นโอกาสที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการพัฒนาใด ๆ โดยการ ออกแบบวิธีการขั้นตอนและรูปแบบของกระบวนการภายในองค์การตลอดจนรูปแบบการผลิต และสอดคล้องกับผล การศึกษาของเพชรชมพู พิชญ์พันธ์เดชา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชญ์สุขจรุง (2557) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารแบบดุลยภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ครูมีระดับความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูที่มีเพศต่างกัน มีการรับรู้พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกมาในด้านของการกำหนดวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับทฤษฎีการกำหนดวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร เพื่อนำมาบริหารสถานศึกษาทำให้ครูที่มีเพศต่างกันได้เห็นนั้นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยา อาทกริจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ครูที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อผู้บริหารที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์ และเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งเป็นการจูงใจให้บุคลากรหรือผู้ร่วมงานเกิดความพร้อมและมีความสุขเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถภายใต้การวางแผนการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยา อาทกริจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ (2561, หน้า 6) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1 พบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาด้านการเป็นผู้นำในการออกแบบองค์การ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะการกำหนดและวางแผน คิดสังเคราะห์วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติดี
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาตนเองด้านความสามารถคิดเชิงรุกสร้างวิกฤติให้เป็นโอกาส
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการตอบสนองความต้องการของบุคลากรในองค์การให้เกิดความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. คว้าการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับความสำเร็จในการบริหารสถานศึกษา
2. คว้าการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงและสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอิงจาก ดร. วัชร จตุพร อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณบดีและคณาจารย์วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยาทุกท่าน ที่ได้สั่งสอนให้ความรู้แก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ อุ๋นกอง รองคณบดีฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ในการให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเพื่อให้การศึกษาวิจัยสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ประกอบด้วย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ลันติ บุรณะชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาบริหารการศึกษา วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.กฤษฐา พลตรี ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านมนตรียวิทยา และนายพิชชากร อานู ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแม่หม้อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่กรุณาตรวจสอบ ปรับปรุงและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ให้สมบูรณ์และมีคุณค่า ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนบ้านดอยช้าง ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็นพื้นที่ทดลองในการใช้เครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นพื้นที่ศึกษา และให้ร่วมมือ จนการศึกษาครั้งนี้สามารถดำเนินการผ่านพ้นไปด้วยดี คุณค่าและประโยชน์ที่มีจากการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้ ขอมอบแด่บุพการี คณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้สนใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารสถานศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กัลยา อาทกรกิจ และรุ่งชัชดาพร เวหะชาติ. (2561). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 1**. วิทยาลัยศึกษาวิจัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ครั้งที่ 10 วันที่ 27-28 มีนาคม 2561.
- นวลจันทร์ จันทนพ. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2549). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กเพรส.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : บริษัท ทริปปี้.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2556). **การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ**. มหาสารคาม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.



- ปนัดดา วรกานต์ทิวัตต์. (2554). **ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนกรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู**. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.(การจัดการศึกษา) กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- พัญชรี สุขจรัส. (2557). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการบริหารแบบคุณภาพในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3**. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: มิตรภาพ การพิมพ์ และสตีวดีโอ.
- Horder, A. (2010). **Change, Complexity, Competition**. [Online]. Available: [https://andrewhorder.com /change-complexity-competition](https://andrewhorder.com/change-complexity-competition) (2019, March20).
- Senge, P. M. (1990). **The Fifth Discipline : The Art and Practice of the Learning Organization**. New York, NY: Doubleday.
- vancevich, J. M., Konopaske, R. and Matteson, M. T. (2008). **Organizational behavior and management (8th ed.)**. Boston: McGraw-Hill.



การศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

A study of supervisory roles to promote proactive learning management of
school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service
Area Chiangrai

อติกร ทาแกง^{1*} และ ธิดาวลัยย์ อุ๋นกอง²

Atikorn Thakaeng^{1*} and Thidawan Unkong²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำนวน 335 คน เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ รองลงมา คือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศตามลำดับ

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: hitman211022@gmail.com



2.1 ผู้บริหารและครูที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงใหม่ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ: กระบวนการนิเทศ, การจัดการการเรียนรู้เชิงรุก

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the supervision process for proactive learning management of school administrators. 2) to compare opinions on the supervision process for proactive learning management of the school administrators. Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, classified by gender, age, educational background and work experience. The sample groups used in this research are 335 administrators and teachers of the Chiang Rai Secondary Educational Service Area Office The research instrument was a questionnaire with a five-level estimate of the statistical data used in data analysis, namely percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test

The research results were found that 1. The administrators and teachers have opinions on the supervision process for proactive learning management of the School Administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, overall, at a high level. When considering each aspect, it was found that The second aspect of the supervisory evaluation was the enhancement of the supervisory personnel And the implementation of supervisory operations, respectively

2. A comparison of the opinions of administrators and teachers towards the supervision process for Provide proactive learning of school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai by gender, age, educational background and work experience.

2.1 Administrators and teachers of different genders have opinions about the supervision process to Proactive learning management of school administrators Under the Chiang Mai Educational Service Area Office, overall there were statistically significant differences at the .01 level.

2.2 The administrators and teachers of different ages had opinions on the supervision process to Proactive learning management of school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, the overall difference was statistically significant at the .01 level.

2.3 Administrators and teachers with different educational background commented on the process. Supervision for proactive learning management of school administrators Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, in general, there were no differences.

2.4 Executives and teachers with different work experience Supervision process to promote proactive learning management of school administrators. Under the Office of the Secondary Educational Service Area of Chiang Rai, the overall difference was statistically significant at the .01 level.

Keywords: Supervision Process, Proactive learning management

บทนำ

การนิเทศการศึกษานับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพครูให้สามารถจัดการเรียนรู้ ให้บรรลุตาม จุดหมายของหลักสูตรได้ซึ่งในปัจจุบันผู้นิเทศการศึกษาภายในโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา รองผู้บริหาร สถานศึกษา หัวหน้างานวิชาการหรือหัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ ซึ่งบุคคลเหล่านี้ต้องมีความรู้ความเข้าใจใน กระบวนการนิเทศการศึกษาอย่างเป็นระบบ และให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาในปัจจุบันของโรงเรียน อันจะส่งผลให้ เกิดประโยชน์หลายประการ เช่น ครูสอนได้ตรงตามเป้าหมาย งานวิชาการเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง และช่วยให้ สถานศึกษา แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อันมีผลกระทบต่อคุณภาพของการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการนิเทศ การศึกษาที่ดีต้องอาศัยกระบวนการนิเทศที่เป็นระบบและต่อเนื่องกัน (วัลลภา บุญชุ่มหล้า, 2557, หน้า 2) ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาควรตระหนักอยู่เสมอว่า จะทำอย่างไรให้ สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าใช้กระบวนการ บริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป้าหมายที่สำคัญ คือ คุณภาพของผู้เรียน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนต้องอาศัย ครูผู้สอน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการจัดการเรียนรู้ และพัฒนารอบด้านในตัวผู้เรียนให้เกิดการเรียนรู้ มีการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรม มีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์และสมรรถนะที่สำคัญตรงตามมาตรฐานการศึกษาครูจึงจำเป็นต้องเร่ง พัฒนาตนเอง และพัฒนาคุณภาพการจัดการเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ที่ก้าวไปอย่างรวดเร็ว กระทรวงศึกษาธิการ (2551) ได้เน้นสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนในการพัฒนา ด้านกระบวนการคิดวิเคราะห์สังเคราะห์ คิดเป็น ทำเป็น และแก้ปัญหาเป็น มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต คิดอย่างมีเหตุผลแสวงหาและสร้างความรู้ได้ด้วยตนเอง เลือกรับข้อมูลข่าวสารและวัฒนธรรม ใหม่ ๆ อย่างรู้เท่าทัน และการประเมินผลควรครอบคลุมถึงสมรรถนะสำคัญ ของผู้เรียน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสาร ความสามารถในการคิด ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการใช้ทักษะชีวิต และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตในสังคมให้ประสบ ความสำเร็จ

การนิเทศภายในโรงเรียนเป็นกิจกรรมที่สำคัญอย่างหนึ่งในการสนับสนุนการเรียนการสอนภายใน สถานศึกษาให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพของการศึกษาจะประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์มากหรือน้อย ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนิเทศภายในโรงเรียน ซึ่งความจำเป็นของ การนิเทศภายในโรงเรียนเพื่อปรับปรุงคุณภาพของ การจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานใกล้เคียงกันจำนวนของศึกษานิเทศก์ไม่เพียงพอกับความต้องการของครู ความสำคัญของการนิเทศช่วยให้ครูมีความเชื่อมั่นในตนเองถ้าครูยังมีความสนใจเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ในห้องเรียน ครูก็ จะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์แบบและจะมีความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานทุกด้าน การจัดการเรียนรู้เป็น กระบวนการสำคัญในการนำหลักสูตรสู่การปฏิบัติให้ผู้เรียนเกิดเรียนรู้มีสมรรถนะ และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ เป็นเป้าหมายสำคัญในพัฒนาผู้เรียน เน้นบทบาทและการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ประยุกต์ใช้ สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยี

ให้ผู้เรียนสามารถศึกษาค้นคว้าแสวงหาความรู้ได้ด้วยตนเอง สร้างความเข้าใจด้วยตนเอง จนเกิดเป็นการเรียนรู้อย่างมีความหมาย Active Learning

การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) เป็นกระบวนการเรียนรู้หนึ่งซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม การจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) แปลตามตัวก็คือ เป็นการเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ หรือการลงมือทำ “ความรู้” ที่เกิดขึ้นก็เป็นความรู้ที่ได้จากประสบการณ์ กระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่ผู้เรียนต้องได้มีโอกาสลงมือกระทำมากกว่าการฟังเพียงอย่างเดียว ต้องจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้การ เรียนรู้โดยการอ่าน การเขียน การโต้ตอบ และการแก้ปัญหา อีกทั้งให้ผู้เรียนได้ใช้กระบวนการคิดขั้นสูง ได้แก่ การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินค่า “เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้อย่างมีความหมาย โดยการร่วมมือระหว่างผู้เรียนด้วยกัน ในการนี้ ครูต้องลดบทบาทในการสอน และการให้ข้อความรู้แก่ผู้เรียนโดยตรง แต่ไปเพิ่มกระบวนการ และ กิจกรรมที่จะทำให้ผู้เรียนเกิดความกระตือรือร้นในการจะทำกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น และอย่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยการพูด การเขียน การอภิปรายกับเพื่อน การสอนแบบ Active Learning คือ กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการลงมือกระทำ และใช้กระบวนการคิด โดยผู้เรียนจะเปลี่ยนบทบาทจากผู้รับความรู้ (Receivers) ไปสู่การมีส่วนร่วม ในการสร้างความรู้ (Co-creators) ในศตวรรษที่ 21

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เป็นหน่วยงานทางการศึกษาในระดับภูมิภาค ที่อยู่ภายใต้การศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา มีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 59 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตระหนักถึงการจัดการศึกษาตามภารกิจหน้าที่และนโยบายของรัฐบาลและต้นสังกัด และเล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาผู้เรียนให้มีศักยภาพที่เหมาะสม เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพที่จะสามารถนำพาสังคมตลอดจนประเทศชาติให้ทัดเทียมกับนานาประเทศได้ ประกอบกับได้ศึกษาหลักการแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การจัดทำหน่วยการเรียนรู้แบบบูรณาการ การจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของครูและส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก Active Learning เน้นกระบวนการนิเทศของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อกระตุ้นให้ครูได้มีการจัดการเรียนรู้เชิงรุกได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลให้ผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

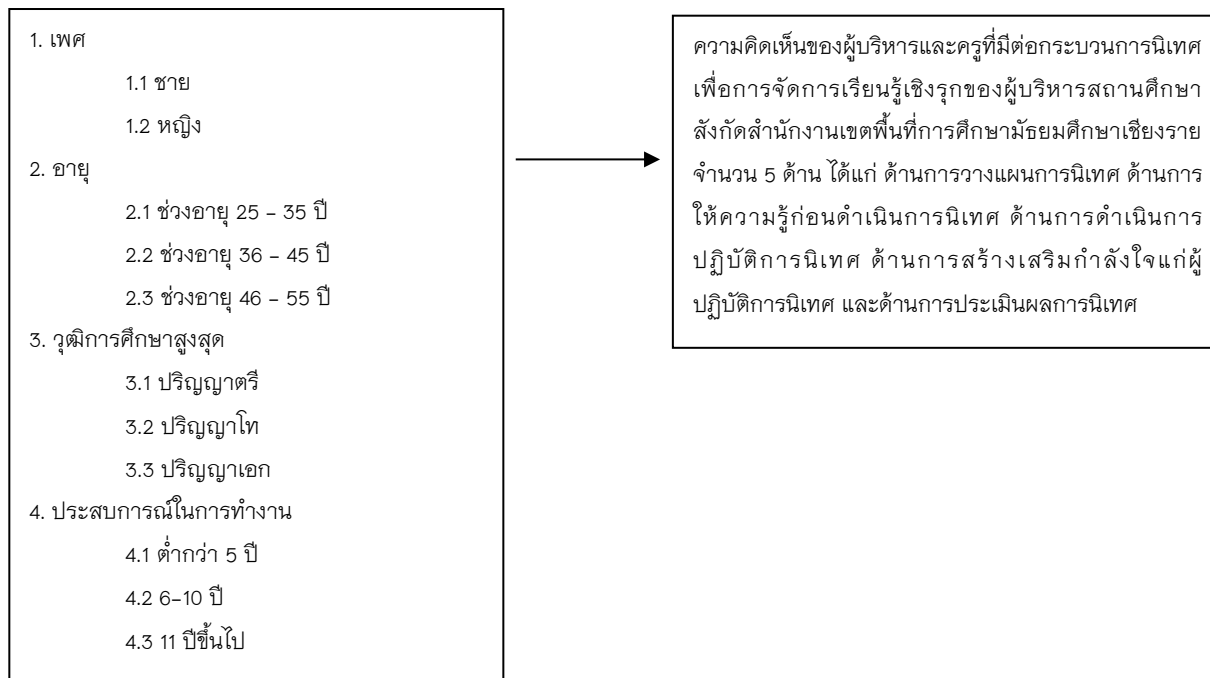
ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษากระบวนการนิเทศของผู้บริหารในการจัดการเรียนรู้เชิงรุกเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพทั้งด้านบริหาร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ที่จะมุ่งพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในสถานศึกษาของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย เพื่อกระตุ้นให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ปรับปรุงการจัดการเรียนรู้เชิงรุกให้กับผู้เรียนให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษากระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

กรอบแนวคิดและสมมุติฐาน

การศึกษาในครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) โดยใช้กระบวนการนิเทศ ดังนี้



1. ผู้บริหารและครูที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายแตกต่างกัน
2. ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายแตกต่างกัน
4. ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายแตกต่างกัน

วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารและครูสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ปีการศึกษา 2563 จำนวนทั้งสิ้น 2,688 คน (กลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายข้อมูล ณ วันที่ 10 มิ.ย. 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพที่ต่างกัน คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาททการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีจำนวน 1 ฉบับแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของครูผู้ตอบแบบสอบถามในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อบทบาททการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ซึ่งกำหนดคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับตามแบบของ เบสท์และคาห์น (Best and Kahn) ดังนี้

- 5 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาททการนิเทศระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาททการนิเทศระดับมาก
- 3 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาททการนิเทศระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาททการนิเทศระดับน้อย
- 1 หมายถึง มีความคิดเห็นต่อบทบาททการนิเทศระดับน้อยที่สุด

การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามและปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2) สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้วนำเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) โดยมีคะแนนเฉลี่ย 0.67

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณครูผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลอง ที่เป็นครูผู้สอน ในจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้แก่คณะครูโรงเรียนอบจ.เชียงราย และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

5) นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.81

6) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลในการคำนวณหาค่าทางสถิติดังกล่าวโดยอาศัยการคำนวณจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามคือประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยไปเปรียบเทียบกับเกณฑ์ในการแปลความหมายเป็นช่วงคะแนน
3. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาระบบการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเชียงราย เปรียบเทียบตามเพศโดยการทดสอบค่า (t-test) อายุและวุฒิการศึกษาสูงสุดโดยใช้ค่า (F-test) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. วิเคราะห์ข้อมูลการศึกษารูปแบบการนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเชฟเฟ (Scheffe')

ผลการศึกษา

จากการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีระบบการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) จากกลุ่มตัวอย่าง 335 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวม ดังรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ด้าน	ระบบการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา	(n = 335)		แปลความ
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการวางแผนการนิเทศ	4.07	0.32	มาก
2	ด้านการให้ความรู้ก่อนดำเนินการนิเทศ	4.19	0.32	มาก
3	ด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ	4.33	0.16	มาก
4	ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ	4.37	0.16	มาก
5	ด้านการประเมินผลการนิเทศ	4.39	0.18	มากที่สุด
รวม		4.27	0.16	มาก

จากตาราง 1 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีระบบการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.16) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.18) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.16) และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.16) ตามลำดับ ด้านด้านการวางแผนการนิเทศ ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.32) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตาราง 2 แสดงผลการเปรียบเทียบเพศของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	4.24	.18	4.018**	.00
หญิง	4.31	.11		
\bar{X}	4.27	.16		

จากตาราง 2 พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .18 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ .11 เมื่อทดสอบตามสมมุติฐาน พบว่า เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 3 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.558	3	.19	7.284**	.00
ภายในกลุ่ม	8.455	331	.03		
รวม	9.013	334			

จากตาราง 3 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 4 แสดงผลการเปรียบเทียบอายุของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศ เพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย รายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

	36-45 ปี	46-55 ปี	56 ปี ขึ้นไป
25-35 ปี	.035	.058	.065
36-45 ปี	-	.093**	.100
46-55 ปี	-	-	.006

จากตาราง 4 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เชียงราย ที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 5 แสดงผลการเปรียบเทียบวุฒิการศึกษาของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.136	2	.068	2.544	.080
ภายในกลุ่ม	8.877	332	.027		
รวม	9.013	334			

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตาราง 6 แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	.895	41.13**	.00
ภายในกลุ่ม	7.22	322	.022		
รวม	9.013	344			

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีประสพการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบประสพการณ์การทำงานของผู้บริหารและครูที่มีความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe

	6-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
ต่ำกว่า 5 ปี	.145**	.199
6-10 ปี	-	.053*

จากตาราง 7 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายที่มีประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสพการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.16)

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครุที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผู้บริหารและครุที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน

2.2 ผู้บริหารและครุที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน เมื่อพิจารณาอายุ พบว่า ผู้บริหารและครุที่มีอายุ 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 ผู้บริหารและครุที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐาน

2.4 ผู้บริหารและครุที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน พิจารณารายคู่ ผู้บริหารและครุที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 6-10 ปี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี และ 11 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

การศึกษาระบบการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้อิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามวัตถุประสงค์ และสมมุติฐานของการวิจัย ซึ่งผลการวิจัยนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและครุมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการนิเทศมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการนิเทศ และด้านการดำเนินการปฏิบัติการนิเทศ

ด้านการประเมินผลการนิเทศ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจเนื่องมาจาก หลังจากการนิเทศผู้บริหารมีบทบาทในการส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ประเมินผลร่วมกับผู้ร่วมนิเทศ ซึ่งจะช่วยเหลือและปรับปรุงสมรรถนะ ทักษะ และข้อคิดเห็นของครูให้ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นด้านการให้ความช่วยเหลือแก่ครูโดยตรง ด้านการพัฒนาทางวิชาชีพ ด้านการพัฒนาทักษะการทำงานกลุ่ม ด้านการพัฒนาหลักสูตรและด้านการวิจัยเชิงปฏิบัติการในชั้นเรียน ทั้งนี้เป็นอาจ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาส่วนมากได้รับการศึกษาสูง ได้รับการอบรมในด้านต่าง ๆ อยู่เป็นประจำจึงมีส่วนทำให้ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหาร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ ที่

สามารถนำมาใช้ในกระบวนการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้บริหารมีความสำคัญในการ ดำเนินการด้านนี้ ผู้บริหารจึงมีความตระหนักในความสำคัญในการนิเทศภายในของสถานศึกษา เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ พิมพ์ แคล้ว คลาด (2558) ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง ผลการวิจัยพบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ระนอง พบว่า โดยรวม ทั้ง 12 มาตรฐาน อยู่ในระดับมาก

ด้านการสร้างเสริมกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติการณ์ อาจเนื่องมาจากผู้บริหารมีบทบาทในการให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่ครูซึ่งเป็นการเพิ่มกำลังใจและกระตุ้นให้ครูได้ ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริงและมีความสุข ผู้บริหารต้องจัดดำเนินงานเพื่อช่วยเหลือครู ทุกด้าน เพื่อให้ ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมจะร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับ พัชรินทร์ สำนักวิชา (2556) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีการนิเทศกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถร่วมมือกันในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จาก เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ความพึงพอใจในด้านการสร้างขวัญและกำลังใจของคณะครู อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการดำเนินการปฏิบัติการณ์ อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารมีบทบาทของในการผู้บริหารมีการทำงาน ร่วมกันกับฝ่ายนิเทศ อย่างเป็นระบบ แสดงบทบาทการเป็นผู้นิเทศตรงตามวัตถุประสงค์และมีการตรวจแผนการ จัดการเรียนรู้แบบ Active Learning ซึ่งช่วยกระตุ้นการทำงานของครูผู้สอน มีส่วนร่วมในการให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ความถูกต้องในการดำเนินกิจกรรมทั้งการนิเทศร่วมกับผู้นิเทศและการสอนร่วมกับครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา บุญชุ่นหลี่ (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารจัดพิมพ์เอกสารเพื่อเผยแพร่ให้ในสถานศึกษา เพื่อนำผลการประเมิน ไปใช้ใน การพัฒนา ปรับปรุง จึงทำให้ครูตระหนักว่าการประเมินก่อให้เกิดการปรับปรุงคุณภาพ การจัดการเรียนการ สอนและพัฒนาตนเอง

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

2.1 ผู้บริหารและครูที่เพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการนิเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้เชิงรุก ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อาจ เนื่องมาจาก ในแต่ละโรงเรียนได้รับการบริหารด้านการนิเทศการสอนจากผู้บริหารเหมือนกัน ผู้บริหารได้กำหนด ยุทธศาสตร์และนโยบายในการปฏิบัติ จัดประชุมเพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแนวทางการนิเทศภายใน ช่วยเหลือ การ ปฏิบัติงานของครู แก้ปัญหา เพื่อพัฒนาให้ครูมีความชำนาญในการจัดการเรียนการสอน โดยส่งเสริมการอบรมและ การวิจัย รวมทั้งสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งส่งผล ต่อคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน อีกทั้งยังมีการประชุมสัมมนาทำความเข้าใจในแผนการปฏิบัติงานการ ดำเนินงาน นิเทศภายใน ซึ่งทำให้ครูได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น เพื่อให้ตรง กับความต้องการในการรับการนิเทศภายใน ของครู ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ วัลลภา บุญชุ่นหลี่ (2557) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารให้แรงจูงใจในการทำงานแก่ครู ทุกคน โดยเฉพาะเรื่องนิเทศภายในสถานศึกษา เพื่อให้ตรงกับความต้องการในการรับการนิเทศภายในของครู จาก เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน

2.2 ผู้บริหารและครูที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีการสื่อสาร ที่ทันสมัย สามารถค้นคว้าหาความรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา การเรียนรู้จึงทัดเทียมกันทั้งครูที่มีอายุน้อยและอายุมาก ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญต่อการนิเทศภายในสถานศึกษาเพื่อกระตุ้นการเรียนรู้เชิงรุกที่จะช่วยส่งเสริมครู นักเรียน ที่จะให้ทำการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลไปยังผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ ทองจิตร (2553) ได้วิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียน เครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศ การศึกษาภายในของผู้นิเทศในโรงเรียนเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของบุษิตา จันทร์สิงค์โท (2559) ได้วิจัยเรื่อง บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการนิเทศภายในของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 จำแนกตามอายุและประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

2.3 ผู้บริหารและครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากการบริหารสถานศึกษาใช้รูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ต้องทำงานร่วมกัน ต้องแก้ไขปัญหาร่วมกัน โดยทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจะต้องรับทราบหลักในการบริหาร การวางแผนการนิเทศ การดำเนินการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุก การสร้างขวัญกำลังใจ และการวัดและประเมินผล ซึ่งครูทุกคนมีความเข้าใจตรงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประทีป ขออ่อนกลาง (2551, หน้า 51) ได้ศึกษาสภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิจิตร เขต 2 พบว่า สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารและครู มีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกันทางสถิติอันเนื่องมาจากการนิเทศภายในโรงเรียนเป็นงานทีม ทั้งผู้บริหารและครูต้องทำงานร่วมกัน

2.4 ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงรายในภาพรวมแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาและครูทุกคนต่างมีการพัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และประสบการณ์การได้รับการนิเทศจากผู้บริหารสถานศึกษา คำแนะนำ การประเมินผลแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต 1 (2554) มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีความรู้ความสามารถในการประกอบวิชาชีพอย่างเต็มศักยภาพ อันส่งผลต่อการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นจึงเป็นผลให้มีความคิดเห็นต่อสภาพการนิเทศภายในแตกต่างกัน

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การศึกษาบทบาทการนิเทศเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้เชิงรุกของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ภู่นกทอง อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัย

จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ นายอินทง จันตา ครูวิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนอนุบาลเมืองเชียงราย (สันทรายราษฎร์ตรุณานุเคราะห์) นางพรชรินทร์ มาลัย ครูวิทยฐานะชำนาญการ โรงเรียนแม่ลาววิทยาคม และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพนิสิต วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเชียงราย ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูในกลุ่มโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเชียงรายทุกโรงเรียน ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). **หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551**. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- บุษิตา จันท์สิงค์โต. (2559). **บทบาทการนิเทศภายในของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ คศ.ม., มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ขอนแก่น.
- ประทีป ขออ่อนกลาง. (2551). **สภาพการนิเทศภายในโรงเรียนของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, เพชรบูรณ์.
- พัชรินทร์ สำนักวิชา. (2556). **ปัญหาการนิเทศการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง เขต 2**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, อุบลราชธานี.
- พิมพ์ร แคล้วคลาด. (ผู้บรรยาย). (2558). **แนวทางการพัฒนาครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง**. ใน **การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิชาการระดับชาติและนานาชาติครั้งที่ 8** (หน้า 1712-1723). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- วัลลภา บุญชุ่มหลี่. (2557). **การดำเนินงานนิเทศภายในของผู้บริหารโรงเรียนเขตอำเภอ เกาะจันทร์ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1. (2554). **ข้อมูลสารสนเทศสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1**. ระยอง: เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1.
- โสภณ ทองจิตร. (2553). **การปฏิบัติงานตามกระบวนการนิเทศการศึกษาภายในของผู้นิเทศในสถานศึกษาในเครือข่ายบางกุ่ม จังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, สุราษฎร์ธานี.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), pp. 607-610.

การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin
Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36

เรวัตร์ วงศ์วุฒิ^{1*} และ น้ำฝน กันมา²

Rewat Wongwuth^{1*} and Namfon Kanma²

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มโรงเรียนสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 214 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเรียนการสอน และด้านโครงสร้างพื้นฐาน

1.1 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ครูได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ การกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง

1.2 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการบริหารจัดการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่

¹ นิสิตวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

² วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา จังหวัดพะเยา 56000

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

² School of Education, University of Phayao, Phayao 56000

*Corresponding author: 62170770@up.ac.th

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการประเมินและสรุปผลการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.3 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านการเรียนการสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในเก็บรวบรวมคะแนนสอบและผลการเรียนรู้ ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ มีการประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

1.4 การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ โรงเรียนมีแผนงานในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้งานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ

2. แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุทธินไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีค่าความถี่สูงสุดด้านการเรียนการสอน ควรซ่อมแซมและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้น ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมและปรับปรุงคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย และด้านการบริหารจัดการ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารจัดการทุกฝ่าย

คำสำคัญ: การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ

Abstract

The purpose of this research is 1) To Study the School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36 2) To Study guidelines for the development of School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36 groups of samples used in this research were School Administrators Teachers and Educational Personnel of the United Campus Schools at The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36, total 214 people. The research tool was a rating scale questionnaire for 5 levels (Rating Scale). The statistics used for data analysis were as follows. Distribution of frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results of the research were as follows:

1. School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36, overall, it was at a high level. When considering each aspect, the meanings descending order are as follows: Teacher and Personnel Development Management Teaching and learning and infrastructure

1.1 School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36 in the Development of Teachers and Personnel Overall is at a high level. When considered individually, the most average teachers designed teaching and learning activities



using information technology as a tool. The item that the mean is the least This includes supervision, monitoring and evaluation of human resource development in a systematic and continuous manner.

1.2 School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36. Overall is at a high level. When considered individually the most average Such as bringing the information technology system to use in the academic administration of the school the item that the mean is the least There is an assessment and summary of the performance of the use of information technology.

1.3 School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36 in the field of teaching and learning Overall is at a high level. When considered individually, The most average Such as using computer technology as a tool to collect test scores and learning outcomes The item that the mean is the least there is an evaluation of teaching and learning results using information technology.

1.4 School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36, in terms of infrastructure Overall is at a high level. When considered individually, the most average the school has a clear plan to develop information technology for education. The item that the mean is the least Such as the efficient internet system used in schools.

2. Guidelines for the development of School Information Technology Management The multidisciplinary Sudthin Thai community under the Office of the Secondary Education Service Area 36. With the highest teaching frequency. Should repair and develop teaching materials for the better. Development of teachers and school personnel Budget should be allocated for the development of teachers and personnel in information technology to be up to date. Infrastructure Schools should allocate a budget for computer repair and modernization. And management Information technology should be used in the management system of all departments.

Keywords: Information Technology Management

บทนำ

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 เป็นแผนที่วางกรอบเป้าหมายและทิศทางการจัดการศึกษาของประเทศ โดยมุ่งจัดการศึกษาให้คนไทยทุกคนสามารถเข้าถึงโอกาสและความเสมอภาคในการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ พัฒนาค้นให้มีสมรรถนะในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศ แนวคิดการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วย หลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียม และทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) และหลักการมีส่วนร่วมของสังคม (All For Education) อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิ คุณภาพของคนช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤติด้านสิ่งแวดล้อม สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้กำหนดนโยบาย โดยยึดหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน และการสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศในอนาคต เป็นแนวทางในการจัดการศึกษาจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561–2580 โดยมีนโยบายดังนี้ นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา (คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2563)

จากนโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา และเป้าประสงค์ข้อที่ 5 หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 ได้มีมาตรการและแนวทางการดำเนินการ ดังนี้ 1) ศึกษา วิเคราะห์ นำ Cloud Technology มาให้บริการหน่วยงานในสังกัดทุกระดับ ทั้งในรูปแบบ Private Cloud Hybrid Cloud และ public Cloud ทั้งในระดับ IaaS PaaS และ SaaS 2) ศึกษา วิเคราะห์ นำ Big Data Technology มาใช้ในการเชื่อมโยงข้อมูลของนักเรียนในฐานข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ คุณภาพของผู้เรียนในมิติต่าง ๆ 3) พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) เพื่อสนับสนุนภารกิจด้านบริหารจัดการศึกษาทั้งระบบพร้อมให้บริการ (Services) เชื่อมโยงข้อมูล เพื่อแลกเปลี่ยนและบูรณาการข้อมูลภาครัฐทั้งภายในและนอกสังกัด 4) พัฒนาระบบฐานข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษาขั้นพื้นฐานที่สามารถเชื่อมโยง และบูรณาการข้อมูลด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ระหว่างกระทรวงหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยการเชื่อมโยงข้อมูลรายบุคคลที่เกี่ยวกับการศึกษา การพัฒนาตนเองสุขภาพและการพัฒนาอาชีพในตลอดช่วงชีวิต 5) พัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัล (Digital Platform) ด้านการเรียนรู้อของผู้เรียน และบุคลากรทางการศึกษา ด้านการบริหารงาน เชื่อมโยงถึงการพัฒนาครู เพื่อให้สอดคล้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนพัฒนา ระบบข้อมูลสารสนเทศของผู้เรียนเป็นรายบุคคลตั้งแต่ระดับปฐมวัย จนจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่สามารถเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การพัฒนาฐานข้อมูลประชากรด้านการศึกษาของประเทศ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36, 2562)

จากมาตรการและแนวทางการดำเนินการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 36 นั้น โรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย ประกอบด้วย 8 โรงเรียน จำเป็นต้องมีความพร้อมในการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับงานในโรงเรียน ทั้ง 4 ฝ่าย ได้แก่ งานบริหารงานวิชาการ งานบริหารบุคคล งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไป จะเห็นได้ว่า เทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารสถานศึกษามีความจำเป็นและความสำคัญอย่างมากในการวางแผนการบริหารการศึกษา การขับเคลื่อนการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นเครื่องมือในการตัดสินใจในงานด้านต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

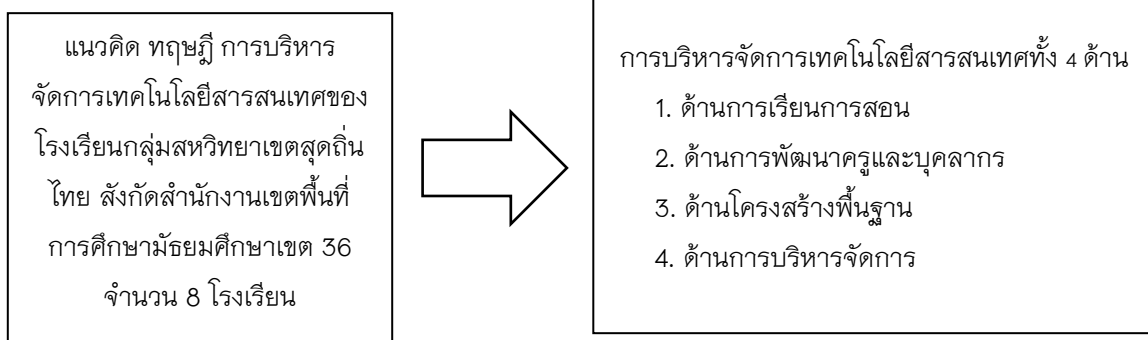
ทั้งนี้ เพื่อจะได้นำข้อมูลผลการศึกษาที่ได้ไปเป็น แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของผู้บริหาร ตลอดจนผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 และสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิณีไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ให้สอดคล้องกับสภาพบริบทของสถานศึกษา และเกิดความพร้อมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36
2. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

กรอบแนวคิด

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้ศึกษาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ดังนี้



วิธีวิทยาการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 จำนวน 23 คน ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 455 คน รวมทั้งหมด 478 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 8 โรงเรียน ปีการศึกษา 2563 ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 อ้างอิงใน พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550, หน้า 303) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดโรงเรียนที่ทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเพื่อสอบถามการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการเรียนการสอน 2) ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร 3) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 4) ด้านการบริหารจัดการ ลักษณะแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert Scales) ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 กลุ่ม ในแต่ละช่วงจะมีความห่างของคะแนนเท่ากัน เท่ากับ 1 คะแนน



ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Opened Question)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. บันทึกข้อความเสนอคณบดีวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา ออกหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากประชากรที่กำหนดไว้

2. นำหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยา วิทยาเขตเชียงราย พร้อมแบบสอบถามให้แก่ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 214 คน โดยผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Google Forms แล้วส่ง QR Code หรือ Link ให้กับกลุ่มประชากรกลุ่มตัวอย่าง

3. ตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของแบบสอบถาม และการรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยรวบรวมแบบสอบถามด้วยโปรแกรม Google Forms

4. นำแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ นำข้อมูลจัดลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้พิจารณาตรวจสอบหาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำข้อมูลดังกล่าว มาจัดระบบข้อมูล ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ

นำแบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) เป็นรายชื่อ และนำมาวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

นำแบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มาตรวจให้คะแนน ตามเกณฑ์น้ำหนัก 5 ระดับ แล้วนำไปวิเคราะห์การหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย โดยกำหนดเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 118) ดังนี้

- 1.00–1.49 หมายถึง มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- 1.50–2.49 หมายถึง มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับน้อย
- 2.50–3.49 หมายถึง มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับปานกลาง
- 3.50–4.49 หมายถึง มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมาก
- 4.50–5.00 หมายถึง มีการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศอยู่ในระดับมากที่สุด

นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1	ตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	20	9.3
	ครูและบุคลากรทางการศึกษา	194	90.7
รวม		214	100.0
2	วุฒิการศึกษา		
	ปริญญาตรี	155	72.4
	สูงกว่าปริญญาตรี	59	27.6
รวม		214	100.0
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	34	15.9
	5 -10 ปี	126	58.9
	10 ปีขึ้นไป	54	25.2
รวม		214	100.0
4	ขนาดโรงเรียนที่ทำงาน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	40	18.7
	โรงเรียนขนาดกลาง	52	24.3
	โรงเรียนขนาดใหญ่	50	23.4
	โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	72	33.6
รวม		214	100.0

จากตาราง 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 194 คน คิดเป็นร้อยละ 90.7 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ด้านวุฒิการศึกษา มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 ด้านประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9 รองลงมา ประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 และน้อยที่สุดประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 15.9 และด้านขนาดโรงเรียนที่ทำงาน โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มากที่สุด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 รองลงมาขนาดโรงเรียนที่ทำงาน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 ขนาดโรงเรียนที่ทำงาน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 23.4 ตามลำดับ และน้อยที่สุดขนาดโรงเรียนที่ทำงาน โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7

2. ผลการศึกษาข้อมูลการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุตถิ์นไทยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีดังนี้

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

ด้าน	การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยไทย	การบริหาร n = 214		การแปลผล
		\bar{X}	S.D.	
1	ด้านการเรียนการสอน	4.12	0.18	มาก
2	ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร	4.23	0.17	มาก
3	ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	4.06	0.24	มาก
4	ด้านการบริหารจัดการ	4.21	0.15	มาก
รวม		4.16	0.14	มาก

จากตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 พบว่า การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุโขทัยไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.14) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.17) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.15) และด้านการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.18) ตามลำดับ ส่วนด้านโครงสร้างพื้นฐาน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.24) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.1 ด้านการเรียนการสอน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการรวบรวมคะแนนสอบและผลการเรียนรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีศูนย์ข้อมูล สืบค้น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในโรงเรียน และใช้เครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการวิจัยและแก้ปัญหาเพื่อเป็นกระบวนการในการจัดการเรียนการสอนแนวใหม่ ตามลำดับ ส่วนการประเมินผลการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ ครูได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีสื่อการเรียนรู้ที่ครูสามารถนำไปใช้ได้และครูได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน ตามลำดับ ส่วนการกำกับติดตามและประเมินผลการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบและมีความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเช่นกัน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีแผนงานในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา บำรุงรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีตามลำดับ ส่วนระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้งานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2.4 ด้านการบริหารจัดการ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อเช่นกัน โดยความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรก คือ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการงาน

บริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา และมีความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ส่วนการประเมินและสรุปผลการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3. ผลการศึกษาแนวทางการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดท้ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 มีดังต่อไปนี้

3.1 ด้านการเรียนการสอน ที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรซ่อมแซมและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รองลงมา ได้แก่ ห้องเรียนยังขาดแคลนสื่อและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย ยังขาดสื่อชุดฝึกปฏิบัติในการเรียนการสอน ไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน ทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนมีอย่างจำกัดเนื่องจากได้รับการจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการที่จะพัฒนา ควรเพิ่มงบประมาณสำหรับการพัฒนาระบบสารสนเทศ ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยสุด ได้แก่ ควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

3.2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย รองลงมา ได้แก่ ควรจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากร พัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โรงเรียนควรหาผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ควรมีการสนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพในการจัดการสารสนเทศ ควรมีการใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานผ่านการจัดการสารสนเทศ ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยสุด ได้แก่ ควรพัฒนาครูด้านการทำสื่อการสอนรูปแบบออนไลน์

3.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีความถี่สูงสุด ได้แก่ โรงเรียนควรจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมและปรับปรุงคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย รองลงมา ได้แก่ โรงเรียนควรปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความไวและเพียงพอต่อการใช้งานของครูและบุคลากรตลอดถึงการใช้งานในการเรียนการสอน ควรจัดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอต่อการใช้งานและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ครูและบุคลากร ควรมีจำนวนคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการใช้งาน โรงเรียนควรมีระบบสารสนเทศที่มีเสถียรภาพ ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยสุด ได้แก่ ใช้เทคโนโลยีในการจะเก็บข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน

3.4 ด้านการบริหารจัดการ ที่มีความถี่สูงสุด ได้แก่ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารจัดการทุกฝ่ายรองลงมา ได้แก่ ควรจัดทำระบบสารสนเทศที่ทันสมัยในสถานศึกษา ควรมีการพัฒนาระบบสารสนเทศให้ดีพอสำหรับใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียน ควรมีการจัดทำความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ ควรจัดหาผู้ดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความรู้และความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ใช้เทคโนโลยีในการบริการจัดการข้อมูลภายในโรงเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้เพื่อพัฒนาต่อไป ส่วนข้อที่มีความถี่น้อยสุด ได้แก่ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการ

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุดท้ายสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ผลการศึกษา โดยรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดฝึกอบรมครูเกี่ยวกับทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ มีการส่งเสริมให้ครูศึกษาค้นคว้าวิจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการเรียนรู้ มีสื่อการเรียนรู้อันที่ครูสามารถนำไปใช้ได้ ครูได้ใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศในโรงเรียน ครูได้ออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือ การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการ

เรียนรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้ครูในโรงเรียน เช่น การประชุม สัมมนา เข้าค่ายคอมพิวเตอร์ เป็นต้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรมงคล สนพลา (2558) ได้ศึกษาระดับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ การยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การพัฒนาการบริหารจัดการและการบริการ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัยของ ปิยฉัฐ สุขสมพิช (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาตามยุทธศาสตร์แผนแม่บท กระทรวงศึกษาธิการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษามีการสำรวจทักษะกำหนดแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน สถานศึกษามีการจัดการวางแผนสนับสนุนการเรียน การสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม และการวางแผนพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.2 ด้านการเรียนการสอน อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการบูรณาการหลักสูตรสถานศึกษาให้เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา นักเรียนได้พัฒนาความรู้พื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับระดับชั้น มีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์สื่อสารที่เพียงพอต่อความต้องการของผู้เรียน จัดให้มีการเรียนการสอนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เช่น หนังสืออิเล็กทรอนิกส์ (E-Book) DLIT DLTV อย่างเหมาะสมและเพียงพอ ใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในเก็บรวบรวมคะแนนสอบและผลการเรียนรู้ สนับสนุนให้นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมการแข่งขันและแสดงผลงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการผลิตสื่อการเรียนรู้และสื่อออนไลน์ ครูและนักเรียนใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตเข้าถึงสื่อการเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว มีศูนย์ข้อมูล สืบค้น สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในโรงเรียน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัฐ สุขสมพิช (2556) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาตามยุทธศาสตร์แผนแม่บท กระทรวงศึกษาธิการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 อยู่ในระดับมาก คือ สถานศึกษามีการสำรวจทักษะกำหนดแผนพัฒนาความรู้ความสามารถ จัดทำรายงานผลการดำเนินงาน สถานศึกษามีการจัดการวางแผนสนับสนุนการเรียน การสอน ด้วยการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารอย่างเหมาะสม และการวางแผนพัฒนาบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

1.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีแผนงานในการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาอย่างชัดเจน มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา บำรุงรักษาและซ่อมแซมอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยี มีการจัดห้องปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นสัดส่วน มีเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่อพ่วงในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการ เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้มีคุณภาพเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ระบบอินเทอร์เน็ตที่ใช้งานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสื่อสารภายในหน่วยงาน และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสื่อสารระหว่างหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรมงคล สนพลา (2558) ได้ศึกษาระดับการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 10 จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก คือ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีสารสนเทศ การยกระดับความสามารถของผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา การวิจัยพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา การพัฒนาการบริหารจัดการและการบริการ และการพัฒนาระบบการเรียนรู้แบบอิเล็กทรอนิกส์ งานวิจัยของ สุชาสินี สว่างศรี (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาระบบผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2)

โครงสร้างพื้นฐาน 3) การเรียนการสอน 4) กระบวนการเรียนรู้ 5) ทรัพยากรการเรียนรู้ 6) ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน

1.4 ด้านการบริหารจัดการ อยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการจัดประชุมวางแผน และแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการสำรวจปัจจุบันและปัญหาในการบริหารจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการสำรวจความต้องการในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ของครู และนักเรียน นำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานในสถานศึกษา นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานบุคลากร งานวิชาการ งานงบประมาณของสถานศึกษา และงานบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา นำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา มีความร่วมมือกับสถานศึกษาอื่นเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีผู้ดูแลรับผิดชอบงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และมีการประเมินและสรุปผลการปฏิบัติงานการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธาสินี สว่างศรี (2554) ได้ศึกษาการพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารที่จำเป็นต้องพัฒนาของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 6 ด้าน ได้แก่ 1) การบริหารจัดการภายในสถานศึกษา 2) โครงสร้างพื้นฐาน 3) การเรียนการสอน 4) กระบวนการเรียนรู้ 5) ทรัพยากรการเรียนรู้ 6) ความร่วมมือภาครัฐ เอกชน และชุมชน

2. แนวทางพัฒนาการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียน กลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ตามข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36

2.1 ด้านการเรียนการสอน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 คือ ควรซ่อมแซมและพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ดีขึ้น จัดหาสื่อและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย จัดหาสื่อชุดฝึกปฏิบัติในการเรียนการสอนให้เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อการที่จะพัฒนาระบบสารสนเทศ และควรใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนการสอน

2.2 ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 คือ ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาครูและบุคลากรทางเทคโนโลยีสารสนเทศให้ทันสมัย จัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีสารสนเทศให้เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากร สนับสนุนการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ จัดสรรผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอบรมให้ความรู้แก่ครูและบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สนับสนุนให้ครูพัฒนาศักยภาพในการจัดการสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จัดอบรมเกี่ยวกับการทำผลงานผ่านการจัดการสารสนเทศ และควรมีการพัฒนาครูด้านการทำสื่อการสอนรูปแบบออนไลน์

2.3 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุุดถิ่นไทย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 คือ ควรจัดสรรงบประมาณในการซ่อมแซมและปรับปรุงคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย ปรับปรุงระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความไวและเพียงพอการใช้งานของครูและบุคลากรตลอดถึงการใช้งานในการเรียนการสอน จัดห้องเรียนคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอการใช้งานและเหมาะสมกับจำนวนนักเรียน ครูและบุคลากร มีจำนวนคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอการใช้งาน โรงเรียน มีระบบสารสนเทศที่มีเสถียรภาพ และใช้เทคโนโลยีในการจะเก็บข้อมูลโครงสร้างพื้นฐานของโรงเรียน

2.4 ด้านการบริหารจัดการ มีผู้ให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 คือ ควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในระบบการบริหารจัดการทุกฝ่าย จัดทำระบบสารสนเทศที่ทันสมัย พัฒนาระบบสารสนเทศให้ดีพอสำหรับใช้ในการบริหารจัดการในโรงเรียน มีการจัดทำความร่วมมือกับชุมชน หน่วยงานต่าง ๆ ในการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ จัดหาผู้ดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความรู้และความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ใช้เทคโนโลยีในการบริการจัดการข้อมูลภายในโรงเรียนเพื่อสะดวกต่อการนำมาใช้เพื่อพัฒนาต่อไป และนำเทคโนโลยีมาช่วยในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่
2. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยในการบริหารระบบสารสนเทศที่ส่งผลต่อการบริหารงานประกันคุณภาพภายในของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำการบริหารจัดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารโรงเรียน มาใช้กับการบริหารงานด้านงานวิชาการ หรืองานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างแท้จริง

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง การบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กันมา อาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ทุกขั้นตอน จนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัฐภูมิ พรหมณะ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ อาจารย์ประจำคณะพลังงานและสิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยพะเยา ดร.วิลาวัลย์ สมยาโรน อาจารย์ประจำคณะวิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ นายกุศล มีปัญญา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแซววิทยาคม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตรวจสอบ และแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการโรงเรียนและคณะครูโรงเรียนกลุ่มสหวิทยาเขตสุพรรณบุรี ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและจัดเก็บข้อมูล

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ จนศิษย์ประสบความสำเร็จในวันนี้ ตลอดจนทุกท่านที่ได้มีส่วนสนับสนุนและให้กำลังใจมาโดยตลอดเป็นอย่างดี



เอกสารอ้างอิง

- นัตรีมงคล สนพลาย. (2558). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยณัฐ สุขสมพีช. (2556). การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อการศึกษาตามยุทธศาสตร์แผนแม่บทฯ กระทรวงศึกษาธิการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม., มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, พระนครศรีอยุธยา.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักทดสอบการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุธาสิณี สว่างศรี. (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ม., มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2563). นโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 36. (2562). เอกสารข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา Data Management Center ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562. ม.ป.ท.: ม.ป.พ.



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๙๓๕ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ
บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๗

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๗ (The 7th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 7) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณชน และทำให้เกิดการกระตุ้นการสร้าง ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๗ ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | | |
|----|---|------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตธูประชีวิน | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | กรรมการ |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ | กรรมการ |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพ่วง | กรรมการ |
| ๕. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชาติ นภาศรี | กรรมการ |
| ๖. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตตรา ตันติจิริยาพันธ์ | กรรมการ |
| ๗. | นางสาววิศรา คลังน่วม | เลขานุการ |
| ๘. | นางสรญา จรัสโสภาสีทธิ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. | นางสาวปรียานุช ใจสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | | |
|-----|--|------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | กรรมการ |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ | กรรมการ |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุ่มทอง | กรรมการ |
| ๕. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นำฝน กันมา | กรรมการ |
| ๖. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร | กรรมการ |
| ๗. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ |
| ๘. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภာ อำนวยรัตน์ | กรรมการ |
| ๙. | นายจักรพงษ์ มาลีพัตร | เลขานุการ |
| ๑๐. | นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. | นางสาวรัตติกาล คำสม | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

๑. พิจารณา ประเมินคุณภาพ และความเหมาะสมของบทความวิชาการและบทความวิจัย
๒. ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการและบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการและบทความวิจัย สรุปเสนอต่อผู้บริหาร
๓. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



คำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา

ที่ ๒๙๓๖ / ๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการ
บัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๗

ด้วยมหาวิทยาลัยพะเยา จะดำเนินการจัดประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๗ (The 7th Phayao Graduate Research Conference; PGRC 7) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นเวทีทางวิชาการ สำหรับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตปริญญาโทแผน ข ตลอดจนเป็นเวทีที่เปิดโอกาสเผยแพร่ผลงานทางวิชาการสู่สาธารณะ และทำให้เกิดการกระตุ้นการ สร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่นำไปสู่การเป็นนักวิชาการ และนักวิชาชีพที่มีความรู้ความสามารถระดับสูงต่อไป ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์บทความวิชาการ ในการประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ ๗ ดังนี้

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

- | | | |
|----|--|------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาตรุประชีวิน | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.เทียมจันทร์ พานิชย์ผลินไชย | กรรมการ |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์ | กรรมการ |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันชาติ นภาศรี | กรรมการ |
| ๕. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพัตตรา ตันติจรียาพันธ์ | กรรมการ |
| ๖. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนุชา กอนพวง | กรรมการ |
| ๗. | นางสาววิศรา คลังน่วม | เลขานุการ |
| ๘. | นางสรญา จรัสโสภาสิทธิ์ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๙. | นางสาวปรียานุช ใจสุข | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายใน

- | | | |
|-----|--|------------------|
| ๑. | รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย | ประธานกรรมการ |
| ๒. | รองศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | กรรมการ |
| ๓. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรทิพย์ ชัยฉกรรจ์ | กรรมการ |
| ๔. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดาวัลย์ ชุณหง | กรรมการ |
| ๕. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.น้ำฝน กั้นมา | กรรมการ |
| ๖. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชนีศรี เกียรติบุตร | กรรมการ |
| ๗. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สันติ บุรณะชาติ | กรรมการ |
| ๘. | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภา อำนวยรัตน์ | กรรมการ |
| ๙. | นายจักรพงศ์ มาลีพัตร | เลขานุการ |
| ๑๐. | นางสาวรัชฎาภรณ์ แก้วสืบ | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. | นางสาวรัตติกาล คำสม | ผู้ช่วยเลขานุการ |

หน้าที่

๑. วิพากษ์การนำเสนอผลงานวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะในการปรับแก้บทความวิชาการ และบทความวิจัย และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ปรับปรุง บทความวิชาการและบทความวิจัย สรุปเสนอต่อผู้บริหาร

๒. งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุภกร พงศบางโพธิ์)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยพะเยา



กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

โทร 0 5446 6666 ต่อ 1047-8 โทรสาร 0 5446 6714

www.dra.up.ac.th
